

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**E.A.P DE CIENCIA POLÍTICA**

**Análisis del proceso de descentralización en materia de  
trabajo y promoción del empleo en el año 2010**

**TESIS**  
**para optar el título profesional de Licenciado en**  
**Ciencia Política**

**AUTOR:**

**Eloy Alberto Munive Pariona**

**Lima – Perú**

**2011**

**A mis padres por su apoyo y dedicación incondicional.**

### **AGRADECIMIENTO:**

A los profesores de la Escuela Académica de Ciencia Política de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNMSM, especialmente al Dr. Juan Antonio Bazán Chávez, ya que sin su colaboración no hubiera sido posible la concreción de esta investigación.

## INDICE

	Pág.
<b>RESUMEN</b>	<b>9</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>10</b>
<b>1. CAPITULO I: Planeamiento del Problema.</b>	<b>12</b>
1.1. Caracterización del Problema de Investigación.	12
1.2. Problemas de la investigación	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivos de la Investigación.	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación del Estudio.	16
1.4.1. Justificación teórica	16
1.4.2. Justificación práctica	17
1.4.3. Justificación metodológica	18
1.5. Limitaciones del Estudio.	19
<b>2. CAPITULO II: Marco Teórico.</b>	<b>20</b>
2.1. Antecedentes del Problema.	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	27
2.2. Bases teóricas.	28
2.3. Definición de términos básicos.	46
<b>3. CAPÍTULO III: Metodología.</b>	<b>53</b>
3.1. Tipo de Investigación.	53

3.2. Diseño.	54
3.3. Delimitación cuantitativa, espacial y temporal.	55
3.3.1. Delimitación cuantitativa.	55
3.3.2. Delimitación espacial.	55
3.3.3. Delimitación temporal.	56
3.4. Hipótesis de la investigación.	56
3.4.1. Hipótesis general.	56
3.4.2. Hipótesis específicas	56
3.5. Variables de la investigación.	57
3.6. Técnica de recolección de los datos.	58
 <b>4. CAPÍTULO IV: Resultados.</b>	 <b>59</b>
4.1. Análisis e interpretación de los resultados.	59
4.1.1. Proceso de transferencia de funciones	61
4.1.2. Programa de Desarrollo de Capacidades 2010	65
4.1.3. Monitoreo y evaluación del ejercicio de las funciones transferidas.	74
4.1.4. Gestión descentralizada	93
4.1.5. Focus group – Estado situacional de las DRTPE.	101
4.1.6. Encuesta posterior a la aplicación del Programa de Desarrollo de Capacidades 2010.	110
4.2. Discusión de resultados.	117
4.2.1. Grado de articulación y coordinación entre el Ministerio de Trabajo y los Gobiernos Regionales	
4.2.2. Fortalecimiento de las funciones transferidas	120
 <b>CONCLUSIONES</b>	 <b>128</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>131</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>133</b>
ANEXO N° 01: Programa de Desarrollo de Capacidades	<b>143</b>
ANEXO N° 02: Variables e Indicadores	<b>155</b>
ANEXO N° 03: Resultados del 1° Monitoreo	<b>161</b>
ANEXO N° 04: Resultados del 2° Monitoreo	<b>171</b>

<b>ÍNDICE DE CUADROS</b>	<b>Pág.</b>
Cuadro N° 01: Funciones transferidas a los gobiernos regionales.	63
Cuadro N° 02: Número de actividades por componente de desarrollo de capacidades.	67
Cuadro N° 03: Número de actividades por tema (Oferta Formativa).	69
Cuadro N° 04: Actividades ejecutadas en el primer semestre.	70
Cuadro N° 05: Actividades ejecutadas en el segundo semestre.	71
Cuadro N° 06: Total actividades ejecutadas en el año 2010	72
Cuadro N° 07: Convenios de Gestión y talleres de consenso de objetivos metas e indicadores de gestión.	76
Cuadro N° 08: Resultados del primer monitoreo por gobierno regional.	86
Cuadro N° 09: Resultados del segundo monitoreo por gobierno regional.	92
Cuadro N° 10: Grupos de trabajo de la comisión Intergubernamental.	96
Cuadro N° 11: Cumplimiento de acuerdos de la Comisión Intergubernamental del STPE.	97
Cuadro N° 12: Procesos Esenciales según competencia.	100
Cuadro N° 13: Número de Direcciones y/o Gerencias Regionales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	112
Cuadro N° 14: Edad promedio de Directores y Gerentes Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.	112
Cuadro N° 15: Procesos Esenciales según competencia	119
Cuadro N° 16: Principales regímenes laborales de la Administración Pública	126

<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b>	<b>Pág</b>
Gráfico N° 01: Porcentaje por componente de desarrollo de capacidades.	68
Gráfico N° 02: Porcentaje por tema.	69
Gráfico N° 03: Número de participaciones por Gob. Regional.	73
Gráfico N° 04: Fechas de realización del primer monitoreo.	81
Gráfico N° 05: Resultados por función del primer monitoreo.	82
Gráfico N° 06: Resultados por función del segundo monitoreo.	87
Gráfico N° 07: Fechas de realización del segundo monitoreo.	88
Gráfico N° 08: Municipalización de la Promoción del Empleo.	94
Gráfico N° 09: Recursos Humanos para el ejercicio de las funciones transferidas.	102
Gráfico N° 10: Materiales de trabajo.	103
Gráfico N° 11: Infraestructura de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.	104
Gráfico N° 12: Permanencia en el cargo del Gerente o Director.	106
Gráfico N° 13: Acerca de los cambios de personal.	107
Gráfico N° 14: Situación presupuestal de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.	108
Gráfico N° 15: Demanda formativa.	109
Gráfico N° 16: Profesión de los Directores y Gerentes Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.	113
Gráfico N° 17: Grado de Instrucción máximo alcanzado.	113
Gráfico N° 18: Actividades de desarrollo de capacidades.	114
Gráfico N° 19: Demanda de actividades de desarrollo de capacidades para su labor de Director o Gerente.	115
Gráfico N° 20: Demanda de actividades de desarrollo de capacidades para el año 2011.	115
Gráfico N° 21: Evaluación al personal.	116
Gráfico N° 22: Programa de Desarrollo de Capacidades, Oferta y Demanda	121

Gráfico N° 23: Programa de Desarrollo de capacidades, insumo y producto.	122
Gráfico N° 24: Comparación entre resultados por función	123
Gráfico N° 25: Comparación entre resultados por gobierno regional	124

<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>Pág.</b>
--------------------------	-------------

Figura N° 01: Niveles de Capacidades	46
Figura N° 02: Etapas del proceso de transferencia de funciones – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	64



## **RESUMEN**

La descentralización en el Perú tiene como objetivo principal el desarrollo integral del país y representa además una oportunidad para mejorar los servicios que se brindan a la población.

Como política permanente de obligatorio cumplimiento la descentralización en el Perú ha tenido un desarrollo desigual en distintos momentos, por instantes se ha evidenciado una planificación a largo plazo y en otros períodos la improvisación y el aceleramiento en los métodos caracterizaron el proceso.

En un primer momento la descentralización en el Perú se caracterizó por la aprobación de un marco legal inicial, la instalación y elección de los gobiernos regionales como instancias intermedias de gobierno, el inicio del proceso de transferencia de competencias y responsabilidades y el frustrado intento por conformar regiones mediante el referéndum en el 2005.

A partir del 2006 se da inicio a una segunda etapa, el CND es reemplazado la Secretaría de Descentralización de la PCM, se procedió a acelerar el proceso de transferencia de competencias y se dio inicio a la etapa de desarrollo de capacidades, todo esto bajo la búsqueda la nueva perspectiva de una Gestión Publica Descentralizada.

Ante esta coyuntura, es preciso evaluar las acciones emprendidas con el fin de obtener información para la correcta toma de decisiones, en este caso se escogió al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pues representa uno de los sectores que más ha profundizado en esta materia.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo el estudio del proceso de descentralización en el Sector Trabajo y Promoción del Empleo, examinando los aspectos de transferencia de funciones, desarrollo de capacidades y el nuevo enfoque de gestión descentralizada. La intención es describir y analizar las estrategias emprendidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de descentralización, esto teniendo en cuenta que el Sector Trabajo y Promoción del Empleo es uno de los sectores con más iniciativas referidas al proceso de descentralización, situación reconocida por la Secretaría de Descentralización de la PCM.

El actual proceso de descentralización requiere de estudios similares que propicien la verificación de los objetivos propuestos, se requiere además que el debate y la discusión de estos temas se trasladen a las universidades, para la generación de conocimientos en temas relacionados con la investigación.

El trabajo está dividido en cuatro capítulos: Capítulo I, Planteamiento del Problema; Capítulo II, Marco Teórico; Capítulo III, Metodología; Capítulo IV, Resultados

En cuanto al Capítulo I: Planteamiento del Problema, se desarrolla desde la descripción de la problemática, donde se evidencia las implicancias que viene generando el proceso de Descentralización en el Perú, para luego continuar con las delimitaciones del problema, objetivos y todos los otros aspectos metodológicos que comprende este capítulo.

Referente al capítulo II: El Marco Teórico, se desarrolló en base a definiciones y conceptualizaciones relacionados con la Descentralización y la Gestión Descentralizada, cuyos aportes brindados por los especialistas en estos temas, enriquecieron cada una de las variables, clarificando a su vez los alcances de las mismas y facilitando la realización de la presente investigación.

En lo concerniente al Capítulo III: Metodología, se determinó por el tipo y nivel de la investigación, los métodos utilizados para la recolección de datos y el diseño de investigación.

En el Capítulo IV: Presentación de resultados, discusión de los mismos y las conclusiones importantes en este proceso.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA.**

En la última década en el Perú se ha experimentado un proceso de descentralización. Como parte de un paradigma mundial de política pública, la descentralización promete una serie de beneficios que la hacen atrayente tanto a políticos, funcionarios públicos, ciudadanos y estudiosos.

La política de la descentralización es un tema relevante tanto para el debate público del país como para el estudio especializado de la Ciencia Política. Con respecto a la discusión nacional, ésta ha priorizado los aspectos técnicos, haciendo abstracción de la política. Definida la descentralización como una transferencia de poder político, recursos y/o atribuciones administrativas a

gobiernos subnacionales, se trata en esencia de un medio a través del cual se ordena y orienta al Estado peruano en sus tres niveles de gobierno, para brindar mejores servicios a la ciudadanía, asegurando el desarrollo del país.

Sin embargo, el actual proceso no parece haber motivado la participación de la ciudadanía. Es probable que ante la imposibilidad del ejercicio participativo y del control de la actividad pública, quienes debían ejercer esas funciones hayan optado por abandonarlas. Las encuestas de opinión pública muestran, entre la población peruana, un desencanto hacia la política y un desinterés por participar en ella. Sin duda, algunos males tradicionales de la política latinoamericana, como la corrupción y el clientelismo político, han contribuido a que los cambios descentralizadores no tuvieran los efectos esperados.

Por otro lado, existe el riesgo de que la transferencia de poder a instancias subnacionales no de resultado en la promoción de la democracia sino que refuerce la dominación de las oligarquías locales. La existencia de poblaciones con un bajo nivel de vida en algunas regiones, lleva a postular la descentralización suponiendo que los recursos serán mejor distribuidos y utilizados. Pero nada asegura, en realidad, que las instancias subnacionales sean eficientes en su utilización. Hay muchos que dudan de la capacidad de las nuevas autoridades descentralizadas.

Existen dudas respecto al éxito de los procesos de descentralización llevados a cabo. Además, la descentralización ya no es vista con una panacea capaz de resolver todos los problemas. Por ello, ya transcurrido un tiempo prudencial desde que tuvo lugar ese cambio de orientación y se llevaron a cabo múltiples procesos de descentralización, corresponde plantearse hasta qué punto la

descentralización contribuye al logro de esos objetivos y especial a los de la política social.

El presente estudio pretende analizar el avance de dicho proceso en materia de Trabajo y Promoción del Empleo, relacionando el proceso transferencia de funciones, el desarrollo de Capacidades y la gestión descentralizada emprendido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de manera que abarque tanto su evolución como sus principales limitantes y desafíos.

La metodología del estudio consistió en la recopilación, el análisis y la síntesis de diversos documentos que dan cuenta de los avances y retrocesos de este proceso de descentralización en materia de Trabajo y Promoción del Empleo en el Perú.

## **1.2 PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1 PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es el avance obtenido en el proceso de descentralización en materia de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2010?

### **1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

1. ¿Cuál ha sido el grado de articulación alcanzado entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales en el año 2010?
2. ¿En qué medida se ha fortalecido la gestión pública con el actual proceso de descentralización en materia de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2010?

## **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar el avance de la Descentralización en Materia de Trabajo y Promoción del Empleo, analizando la contribución de este proceso en la gestión pública descentralizada en el año 2010.

### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Evidenciar el grado de articulación y coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regional en el año 2010.

2. Presentar el estado de fortalecimiento de las funciones transferidas.

## **1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

El presente estudio busca establecer el avance de la descentralización en materia de Trabajo y Promoción del Empleo, debido a la ausencia de investigaciones en esta materia, situación que imposibilita el debate académico acerca del actual proceso de descentralización.

El actual contexto, exige que se realicen diversos diagnósticos para ver el avance actual, las limitaciones y desafíos aún por sortear en este camino largo que tiene por finalidad acercar al Estado a la ciudadanía. Un proceso de tal magnitud no puede continuar exento del apoyo teórico y técnico de especialistas independientes, por lo que se necesita con celeridad que este tema de suma importancia sea debatido en la comunidad científica peruana, tal como en los años 80 o 90's, contexto en el que la mayoría de aportes venían de las universidades peruanas.

Para el logro de estos objetivos, esta investigación se apoyará en los modelos teóricos desarrollados por Rondinelli, Palma y Rufián, Boisier (1990), Von Haldenwang (1990), quienes entienden a la



descentralización como una Reforma Político Administrativa, modelo que se detalla en extenso en la base teórica.

#### **1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

El Estado peruano es un Estado unitario y descentralizado, cuyo gobierno se ejerce en tres niveles; un gobierno nacional o central, 25 gobiernos regionales y 1834 gobiernos locales (municipios provinciales y distritales)

A pesar que desde 1980 hasta 1991 se habían generado importantes consensos en materia de descentralización, materializándose esto en la conformación 12 regiones en el Perú, es a partir del año 1992 que se reconfigura el Estado hacia un esquema centralista, suprimiéndose las asambleas, consejos y presidencias regionales para dar paso a los Consejos Transitorios de Administración Regional (CTAR), instituciones cuyos titulares era designados directamente por el Presidente de la República. Las autoridades locales por su parte ejercían menos responsabilidades bajo una política de subordinación de las entidades locales y de mantenimiento de la legitimidad del gobierno central.

En el año 2002, se aprueba la Ley de Reforma Constitucional sobre Descentralización (Ley N° 27680) señalando que la descentralización es una política permanente para organizar democráticamente el Estado y construir relaciones más democráticas con la sociedad civil. Asimismo, la reforma estableció los principios de organización del Estado, la creación de los Gobiernos Regionales inicialmente en base

a los departamentos existentes, fijándose su autonomía política y administrativa, la gradualidad del proceso entre otras cosas.

Es por estas razones que la presente Investigación pretende determinar el estado situacional de la Descentralización en materia de Trabajo y Promoción del Empleo, desde una perspectiva científica propiciando la identificación desapasionada de la problemática existente en este proceso, condición sine qua non para lograr una verdadera reforma integral del Estado apartada de intereses partidarios y en pro del logro de una verdadera modernización del Estado que brinde las condiciones adecuadas para el pleno desarrollo humano.

### **1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Al ser esta investigación de tipo descriptiva ex-post-facto, se analizará el proceso emprendido en el año 2010, para tener una visión más integral acerca del avance que dicho proceso ha logrado.

Además, este estudio, permitirá obtener resultados esenciales para futuras investigaciones de tipo explicativas que podrían identificar los factores causales necesarios para lograr la eficacia y eficiencia de la descentralización en el Perú. De igual manera, se busca determinar problemáticas hasta la fecha no identificadas y que podrían plantear problemas difíciles en escenarios futuros.

## **1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

En la presente investigación se encontraron las siguientes limitaciones:

Al pretender establecer el estado situacional del proceso de descentralización en materia de Trabajo y Promoción del Empleo, se tomó en cuenta todo el ámbito nacional, donde los principales actores fueron los Directores y/o Gerentes Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, trayendo consigo limitaciones presupuestales y de disponibilidad de tiempo, tanto del investigador para los viajes como de disponibilidad de los Gerentes y /o Directores Regionales para las encuestas y entrevistas pertinentes.

Otra limitación que se encontró es la escasa presencia de estudios relacionados con el tema en el contexto nacional, hallando sólo artículos que manifiestan opiniones antes que resultados objetivos de una investigación como la que se pretende hacer.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

##### **2.1.1 ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL**

##### **La Descentralización en América Latina en los 80's y 90's**

Wiesner (2003), comenta que desde los 80's en muchos países de América Latina se adoptaron políticas que buscaban aprovechar el potencial en eficiencia y en equidad que puede generar la descentralización. Con mucha razón se pensó que el modelo centralista tradicional de América Latina no estaba generando suficiente crecimiento global ni adecuado aprovechamiento del potencial del nivel subnacional, en particular, del municipal. Se quería también apoyar la

governabilidad democrática y para ello era necesario buscar una mayor participación política de todos los niveles de gobierno.

Es así que se modificaron las constituciones en Brasil en 1988, en Colombia en 1991 y en otros países se adoptó un marco legal para aumentar las transferencias nacionales al nivel subnacional con la premisa de redistribuir, devolver o desconcentrar competencias y recursos. Uno de los principios claves detrás de estos nuevos marcos de política fue el principio de subsidiariedad y la noción de que el Estado funcionaba mejor entre más cercano estuviese al ciudadano.

Además, Wiesner (2003), sostiene que del esquema teórico al modelo puesto en marcha hubo grandes diferencias. Las características del modelo que, en líneas generales, prevaleció fueron las siguientes:

- Establecimiento de transferencias constitucionales, automáticas, por formula, como porcentaje de los ingresos del nivel nacional.
- Ausencia casi total de incentivos para premiar el mejor uso de los recursos.
- Se estableció la obligación de la transferencia de recursos pero no se logró, simultáneamente, devolver el equivalente de responsabilidades del gasto.

- Ineficiencia en la evaluación de resultados ya que eran más falsos que reales.

Wiesner (2003), sostiene también que el desarrollo de este marco generó serios problemas fiscales y macroeconómicos en Colombia, Brasil, Ecuador, Bolivia, México, Venezuela y otros países. Aunque estos desequilibrios no fueron causados exclusivamente por la descentralización, en la mayoría de casos los problemas fiscales se vieron agravados por los déficits del nivel subnacional. En países como Brasil, Bolivia, Colombia, Ecuador y Argentina, fue necesario que el nivel nacional incurriera en “bail-outs” de sus respectivos niveles subnacionales.

En consecuencia lo que se podría llamar la “primera generación” de políticas en materia de descentralización en América Latina, difícilmente podrá ser considerado como un éxito. Sin embargo, hay razones para pensar que se podría estar iniciando una “segunda generación” de políticas de descentralización que sí podrían generar ganancias en eficiencia y en equidad a nivel de los sectores públicos en general.

Esta “segunda generación de políticas” podría estar evolucionando en Brasil, Colombia y México, donde los marcos macroinstitucionales (por ejemplo, la Ley de Responsabilidad Fiscal del año 2000 en Brasil) y los desarrollos fiscales subnacionales sugieren que sí hubo aprendizaje y mayor claridad conceptual sobre el “norte” que debe guiar la descentralización.

## **CASO ECUATORIANO**

Wiesner (2003), menciona que en el caso del Ecuador, el marco de política ha terminado por no tener el mínimo de consistencia interna que sería aconsejable. Tal marco termina siendo un producto más de un proceso político de pugnas y de visiones de la descentralización que el resultado de un acuerdo previo. Así, van surgiendo leyes, normas y prácticas que ponen a prueba la estabilidad macro-económica del país y, en particular, su estructura institucional. Nada de esto es grave. Lo sería si no se puede aprender de la experiencia para introducir correcciones al proceso.

El desarrollo institucional en el Ecuador a nivel municipal y sectorial va a depender, finalmente, de la capacidad del marco de política de incentivos al mejor desempeño fiscal y administrativo a nivel municipal y sectorial. Son las externalidades del pago de más impuestos las que generan el desarrollo institucional propio y sostenible.

## **CASO BOLIVIANO**

Zapata (2007), analiza la legislación de descentralización en Bolivia y le incorpora información sobre recaudación, lo que sugiere un laberinto de recursos que se transfieren por las distintas normas a departamentos y municipalidades.

Mediante este análisis del caso boliviano, Zapata (2007) agrega que el sistema tributario boliviano se caracteriza por una dependencia muy marcada en los recursos naturales y en particular con los hidrocarburos, lo que reduce la correspondencia fiscal, el nivel de “accountability” frente a los contribuyentes, dando a la economía una característica rentística e inestable, cuyo financiamiento se vuelve extremadamente vulnerable al ciclo de los precios del petróleo, el gas y a sus volúmenes de producción y reservas.

Una sociedad rentística tiene serias dificultades en el diseño de un sistema tributario y un control de gasto ya que no se aprecia el esfuerzo del contribuyente para sostener un gasto público y, por lo tanto, las exigencias a su clase política.

Este modelo permite identificar la dependencia de los recursos fiscales hidrocarburíferos que son los que mayor variabilidad han tenido en los últimos años.

Cuando se promulgan las leyes de Participación Popular, la 2235 del Dialogo Nacional (2000) y la ley 3058 del Impuesto Directo a los Hidrocarburos, el gobierno nacional omitió pasar responsabilidades de gasto acorde con la magnitud de los recursos transferidos y tampoco previó todas las consecuencias que esto tenía para las finanzas públicas del gobierno nacional, lo que trajo necesariamente la incongruencia de un gobierno nacional endeudado y con poca capacidad para cumplir sus responsabilidades y con gobiernos locales sin correspondencia fiscal, con una relativa (y absoluta) abundancia de recursos comparada con sus responsabilidades de gasto. De todos



modos las leyes incluyen un sistema de publicación de información, presupuesto y rendición de cuentas. Además establece condicionalidades en cuanto a la proporción que debe asignarse a inversiones.

El conjunto de leyes de descentralización trajo otras consecuencias que se reflejan hoy en niveles muy dispares de transferencias per cápita que hoy provocan tensiones políticas y regionales, que se reflejan en una Asamblea que no se puede poner de acuerdo sobre su propio funcionamiento.

## **CASO CHILENO**

Montesinos (2006), menciona que en Chile a pesar de lo centralizado que resulta ser el diseño institucional subnacional, la participación ciudadana en los presupuestos participativos se concentró fundamentalmente en el control y la fiscalización ciudadana de la gestión municipal. Este nivel de participación ciudadana no estuvo determinada necesariamente por incentivos institucionales gubernamentales del nivel central sino más bien estuvo dada por aspectos políticos, endógenos y locales, los cuales implicaron la adopción de una función deliberadora de la municipalidad, variables que se manifestaron más intensamente en municipios de pequeña escala.

Esta nueva relación de actores en el ámbito local también implicó que el concepto de autoridad municipal se desligara de la capacidad para imponer decisiones y regular la planificación local desde el municipio al

resto de los actores. Más bien, este estilo de gestión se orientó por la idea de un gobierno local relacional, donde el municipio cumple un rol que entiende la gestión municipal en términos de deliberación e implicación ciudadana pluralista en las decisiones públicas, desde el diagnóstico hasta la fiscalización de la gestión.

Las condiciones en las cuales se produjo esta apertura y cambio, también tuvieron relación con las características territoriales de los municipios, ya que donde se alcanzaron mayores niveles de participación y articulación entre los actores locales fue en territorios rurales de pequeña escala que contaban con una historia previa de organización social.

En estos espacios locales se generaron más fácilmente los procesos participativos; las interacciones que se generaron se caracterizaron por ser en su mayoría de carácter consensual y no directivas, se privilegiaron el diálogo, la confianza entre actores y la deliberación para solucionar las principales dificultades que se provocaron a la hora de definir prioridades y proyectos a financiar por los fondos participativos; esto hizo que una gran cantidad de los actores tomaran parte activa en el proceso de decisión.

Cuando los municipios asumieron este rol político, local, participativo, mediador y articulador, las reglas del juego que orientaban la gestión local tendieron a ser pactadas entre los actores sociales, políticos y burocráticos, lo cual abrió las puertas para que los ciudadanos no detuvieran su participación en la definición de proyectos sino que

lograran avanzar hacia el control de la gestión municipal, aspecto que hizo que las iniciativas sean más duraderas en el tiempo.

Tal diseño de las transferencias se planteó porque la apertura democrática de estos municipios implicó una nueva relación entre los actores locales, relación que no se puede construir por decreto de manera homogénea a lo largo del país. En los casos en cuestión se observó que es una relación de carácter más horizontal donde las decisiones finales sobre los proyectos locales a implementar fueron consensuadas y no fueron tomadas solamente por el alcalde, o por la mesa técnica creada para tal efecto.

### **2.1.2 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL**

Montaño (2007), sostiene que la descentralización en el Perú, para alcanzar el desarrollo, debe tener una mirada de largo aliento para descentralizar en favor del desarrollo humano, se necesitan de estrategias de largo plazo con un cronograma de metas intermedias y un conjunto de acciones secuenciales a corto plazo.

Asimismo, rescata también la creación de la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales como espacio de canalización de las demandas, pedidos y la formación de la agenda de trabajo consensuado de los Gobiernos Regionales.

Por otro lado, advierte que para continuar con el proceso, es necesario definir instrumentos de planeamiento estratégico que mire a largo plazo y que permitan reforzar la articulación, delimitando las competencias entre los tres niveles de gobierno.

## **2.2 BASE TEÓRICA**

Según puede evidenciarse en los trabajos de Ivan Finot (2001) y Patricia Ritter (2005), existe una evolución teórica que da sustento al proceso de descentralización, evolución sustentada por diversos autores de distintas disciplinas que se muestra a continuación:

### **MODELOS DE LA DESCENTRALIZACIÓN**

Finot (2001), menciona que la descentralización, entendida ésta como la forma más adecuada de organización para el ejercicio de la democracia fue sustentada por vez primera por Alexis de Tocqueville en 1835. Agrega Finot que Tocqueville es quien da las pautas conceptuales de este término y desarrolla originalmente su teoría apoyándose en la observación y el análisis de la formación histórico-social de Nueva Inglaterra, cuyos principios y organización básica fueron después adoptados por el resto de los Estados Unidos. Según el punto de vista de Tocqueville, si la soberanía reside en el pueblo, cada individuo constituye una parte igual de esa soberanía y tiene igual derecho a participar en el gobierno del Estado. Y aunque cada individuo sea igualmente capaz de autogobernarse “obedece a la sociedad no porque sea inferior a los que la dirigen, o menos capaz que otro hombre para

gobernarse a sí mismo, sino porque le parece útil y sabe que dicha unión no puede existir sin un poder regulador”.

La forma primaria en que los hombres constituyen ese poder regulador sería la “comuna”, organización en la que todos participan directamente y deciden por mayoría sobre qué es más útil atender colectivamente, lo que cada uno debe aportar para ejecutar estas decisiones y quienes serán responsables de hacer cumplir y responder por este mandato. Para Tocqueville (1835), la comuna representaría algo así como un laboratorio de ejercicio de la democracia: “una sociedad muy civilizada tolera con dificultad los ensayos de la libertad comunal; se rebela a la vista de sus numerosos extravíos, y desespera del éxito antes de haber alcanzado el resultado final del experimento”, pero es en esa libertad creadora donde reside “la fuerza de los pueblos libres”.

Para Tocqueville, opina Finot (2001), que la comuna había sido objeto de avasallamiento en Europa pero en cambio había llegado a desarrollarse plenamente en Nueva Inglaterra. Observa que allí todo aquello que se refería a las necesidades cotidianas de la sociedad se resolvía en la comuna. El condado y el estado tenían sobre todo facultades legislativas pero sus decisiones debían ser ejecutadas a través de los funcionarios (electos) de las comunas. Los ciudadanos elegían representantes en los niveles superiores sólo para resolver aquello que estas organizaciones básicas no podían resolver por sí mismas. Toda la organización federal de los Estados Unidos se habría basado en los principios que inspiraron la formación de las comunas fundadoras y el federalismo no solamente permitiría el ejercicio más pleno de las libertades sino también dar respuesta al problema de la dictadura de la mayoría, al permitir una expresión territorial de la diversidad política.

Sin embargo, Ritter (2005) resalta que para Tocqueville era necesaria cierta “centralización gubernamental” en materia de interés común a todas las partes de una nación, tales como la formación de las leyes generales y las relaciones del pueblo con los extranjeros. Este tipo de centralización le parece imprescindible para la supervivencia de una nación.

## **EL FEDERALISMO FISCAL**

Desde una perspectiva económica, señala Ritter (2005), el debate en torno a la descentralización fue promovido por los defensores del llamado “Federalismo Fiscal”, enfoque que buscó encontrar la estructura administrativa del gobierno que permita ser más eficiente en el cumplimiento de su función dentro de la economía.

Finot (2001), señala entonces a Samuelson (1954) quien da inicio a la aproximación económica de la descentralización, planteada a partir del problema de la asignación para la provisión de bienes públicos. Mientras en el caso de los bienes privados el sistema de mercado permite responder con precisión a las preferencias de cada uno, la provisión de bienes públicos responde a preferencias agregadas, nadie recibe según sus preferencias individuales, lo que constituye un problema de eficiencia. Entre otros efectos, cuanto menos se adecue la provisión de bienes públicos a lo que cada uno desea, habrá más propensión a evadir impuestos.

Finot (2001), agrega además que Tiebout (1956) planteó que este problema se reduce si se tomara en cuenta que muchos servicios públicos deben ser provistos descentralizadamente, en este caso los consumidores de estos servicios pueden optar por “votar con los pies”, es decir, trasladarse a la

comunidad que mejor responda a sus preferencias (idea que después fue ampliada por Hirschman,1970) dado que las preferencias individuales son siempre diferentes, cuanto más pequeñas y homogéneas sean las comunidades tanto más eficiente será la provisión.

Algunos años más tarde Ostrom, Tiebout y Warren (1961), después de analizar el caso de la provisión de servicios públicos en una gran ciudad, plantearon que cuando dicha provisión puede ser circunscrita territorialmente y no hay economías de escala que justifiquen una provisión centralizada, sería más eficiente realizarla descentralizadamente y que los usuarios de cada distrito se distribuyeran los costos entre sí, ya que de esta manera habría una mayor correspondencia con las preferencias de los ciudadanos.

Ritter (2005), señala que Oates en 1972, extendió estos principios al sistema federal y demostró, a través de su conocido “teorema de la descentralización”, que el principio político según el cual “este sistema representa la multiplicidad en la unidad: puede proporcionar la unidad donde ésta es necesaria y a la vez asegurar que haya variedad e independencia en los asuntos donde la unidad y la uniformidad no son esenciales”, puede ser aplicado al caso de las preferencias.

Lo ideal para que la provisión descentralizada sea más eficiente que la centralizada sería que la demanda geográficamente diferenciada de cada servicio correspondiera con una jurisdicción subnacional y que cada ciudadano contribuyera en función del beneficio que recibe. Sin embargo, la demanda de los diferentes servicios no tiene por qué coincidir con los límites político-administrativos de cada nivel de gobierno, ni tampoco sería posible adecuar las jurisdicciones a un tamaño óptimo, ya que los óptimos son

diferentes para cada tipo de servicio. Esta falta de correspondencia entre la jurisdicción de cada gobierno y la demanda que satisface, crea externalidades (positivas para uno y negativas para otro) que tienen que ser compensadas entre sí. La definición del nivel en que cada bien público puede ser más eficientemente provisto (o la articulación entre varios niveles) constituiría “el problema teórico fundamental” del federalismo fiscal.

## **LA OPCIÓN PÚBLICA**

Finot (2001), sostiene que según la teoría económica clásica, la economía se autorregula si se deja actuar libremente a la oferta y la demanda en todos los mercados. El análisis neoclásico señaló las condiciones para que el sistema funcionara óptimamente y profundizó ese postulado hasta llegar a la conocida demostración de Pareto: si se cumplieran las condiciones de competencia perfecta, la compra-venta de bienes y factores llevaría a un óptimo en el que sería imposible mejorar la situación de uno sin empeorar la de otro (el óptimo de Pareto).

El análisis de la opción pública parte de demostrar – a través de una novedosa presentación del “dilema del prisionero” – (que la sola búsqueda del interés individual no basta para llegar a ese óptimo), para que el intercambio sea posible se requiere de acuerdos previos, tanto más para que se cumplan los requisitos de la competencia. En efecto, tratar de maximizar exclusivamente el bienestar individual conduciría a cada uno a intentar robar en vez de intercambiar, pero el resultado no sería un óptimo sino la peor de las situaciones: cada uno produciría y consumiría menos porque tendría que dedicar gran parte de su tiempo a cuidar su propiedad. El intercambio y la competencia sólo son posibles sobre la base de acuerdos previos, soluciones



cooperativas que resultan más eficientes que las exclusivamente competitivas. Otro caso donde las soluciones cooperativas resultan más beneficiosas que las competitivas sería los acuerdos para internalizar o compensarse mutuamente por externalidades.

Los bienes públicos, entonces, serían básicamente soluciones cooperativas por las que en cada caso optan los individuos de una sociedad porque resultan más eficientes que las competitivas. Sin embargo, tanto la elaboración de acuerdos como los mecanismos para hacerlos cumplir (incluida una fuerza coercitiva) tienen un costo, que tiene que ser repartido (los impuestos). La fuerza coercitiva es necesaria por dos razones: en primer lugar, para asegurar que cada uno pague lo que le corresponde; en segundo lugar, para hacer cumplir lo acordado. Lo primero es necesario porque para cada individuo en particular sería más conveniente beneficiarse de los bienes públicos sin pagar impuestos (ser un *free rider*), tanto más considerando que el precio que tiene que pagar no corresponde a sus preferencias individuales. Por eso la opción pública es un *second best* frente a la alternativa, más eficiente, del mercado (donde cada uno paga lo que corresponde a sus preferencias individuales) y en cada caso habrá que evaluar si los beneficios netos de una solución cooperativa son superiores a los de una solución privada.

En principio los acuerdos sin intervención de terceros (particularmente del Estado) serían más eficientes porque los involucrados internalizarían íntegramente el costo de la solución (Teorema de Coase, 1960) pero este tipo de acuerdos es más probable en comunidades pequeñas.

Las soluciones cooperativas dependen del número de jugadores, del número de juegos y de la ganancia relativa por jugar no cooperativamente. Cuando el

número de jugadores es pequeño, resulta fácil aprender y predecir el comportamiento de los jugadores pero cuando ese número es grande, resulta fácil para cualquier jugador adoptar una estrategia no cooperativa. En una comunidad grande, móvil y heterogénea resulta mutuamente beneficiosa una declaración formal, que comprenda procedimientos de votación, sanciones, contribuciones y uso de la fuerza pública.

Ahora bien, en este segundo caso, cuando la comunidad es grande, móvil y heterogénea, se requiere de un proceso de representación y de una administración pública, pero ni los políticos ni los administradores están libres de buscar también su beneficio individual en el ejercicio de sus funciones, sobre todo considerando que la provisión de bienes públicos tiene un carácter monopólico. Se requiere entonces de nuevas reglas y mecanismos de cumplimiento con el objetivo de que los bienes públicos provistos reflejen efectivamente las preferencias de los ciudadanos y esto tiene un costo adicional.

Todas estas consideraciones apoyan las conclusiones del federalismo fiscal, en el sentido que la provisión de bienes públicos será más eficiente si se hace de una manera descentralizada y tanto más eficiente cuanto más pequeñas sean las comunidades. Y no solamente porque de esta manera cada individuo tendría una mayor diversidad para poder elegir la comunidad que más se adecue a sus preferencias (siguiendo la idea de Tiebout) sino porque en las comunidades más pequeñas se puede reducir la intermediación político-administrativa y de esta manera el proceso de asignación puede reflejar mejor las preferencias de los ciudadanos. La situación ideal estaría representada por el modelo de la *opción pública local*, en que los ciudadanos deciden directamente sobre los bienes públicos locales que se proveerán conociendo previamente el costo que para ellos implicaría cada bien público del que desearían proveerse.

## **EL MODELO PRINCIPAL-AGENTE**

Finot (2001), señala que otro análisis útil para estudiar los procesos de descentralización es el modelo denominado “principal-agente”. Este modelo fue desarrollado inicialmente por Levinthal en 1988 para analizar el interrelacionamiento entre dos organizaciones económicas en la que una es agente de la otra y luego fue aplicado por Heymann en 1988 al caso en que los gobiernos entregan márgenes de libertad a las burocracias para que produzcan servicios públicos. Como lo señala Campbell, Peterson y Brakarz en 1991, tanto el modelo de la opción pública local como el de principal-agente son de utilidad para analizar el funcionamiento de un estado descentralizado, ya que los gobiernos locales realizan tareas tanto en calidad de autonomías como en el papel de agentes del gobierno central. Este último sería el caso en el que un gobierno central define una política pero encuentra que sería más conveniente que su ejecución sea descentralizada: los gobiernos locales tienen más información sobre las condiciones locales pero también sus propias prioridades, lo que implica el riesgo de que se utilice los recursos centrales en función de éstas últimas. Para evitar que ello ocurra los gobiernos centrales deben elaborar contratos más detallados y desarrollar sistemas más complejos de seguimiento y evaluación que si no hubiera ese posible conflicto de intereses.

## **NEOINSTITUCIONALISMO Y DESARROLLO LOCAL**

Finot (2001), señala en este enfoque a North (1990), como el principal exponente del neoinstitucionalismo. Según North, para que el mercado funcione adecuadamente es indispensable un convenio social previo mediante el cual se definan normas que todos deben obedecer y mecanismos para

hacerlas cumplir. Los neoinstitucionalistas centran su análisis en esas normas y mecanismos. Consideran que el análisis neoclásico es en lo fundamental correcto pero que lo relevante para el funcionamiento de la economía (y particularmente para el desarrollo), son dichas normas y mecanismos, a los que denominan instituciones.

Las normas y mecanismos de cumplimiento, entonces, serían las “reglas del juego” y los jugadores, los individuos, que actúan en “equipos”, que serían las organizaciones. El desarrollo económico dependería no solamente de las interrelaciones entre organizaciones económicas sino también de su interacción con otras organizaciones, que pueden ser políticas, sociales o educativas. Cuanto más perfeccionadas estuvieran las instituciones tanto menores serían los costos en que deberá incurrir cada organización para contar con la información que requiere para hacer contratos convenientes y asegurarse de que ellos sean cumplidos (costos de transacción).

Las instituciones pueden ser formales o informales pero lo decisivo para el comportamiento de los actores sería cómo ellas están internalizadas. Las instituciones de cada formación social pertenecen a un acervo cultural que es resultado de procesos históricos. Entonces, en un país dado, aun si sus instituciones fueran menos eficientes no habría cambios mientras no se tomara conciencia de ello. Finalmente, aunque las organizaciones son posibles gracias a las instituciones, sólo a través de ellas se puede plantear el cambio institucional. La toma de conciencia que éste requiere se logra a gracias a las innovaciones generadas por organizaciones y al intercambio de información entre éstas.

Asimismo, Finot (2001) señala que Putnam en 1993, a su vez, analizó las consecuencias de la descentralización en Italia: ¿por qué si había habido un cambio uniforme de reglas del juego para todas las regiones (la descentralización) unas habían progresado mucho más que otras? – La convincente respuesta resultó ser que en las regiones que más progresaron (la Emilia Romana y el Véneto) había una tradición de reciprocidad y cooperación horizontal, que se manifestaba en múltiples asociaciones “horizontales”, incluidos clubes de fútbol y sociedades literarias. Cuando las grandes fábricas cambiaron su forma de organización desde la producción en masa a la subcontratación, los ex obreros organizaron pequeñas empresas (“artesanales”) pero cooperaban entre sí para poder responder a una demanda tecnológicamente cada vez más exigente, forma de trabajo que ahora es característica de esa región. La conclusión general es que tanto estados como mercados pueden operar más eficientemente donde hay una tradición de asociación.

El análisis de Putnam (1993), ha dado lugar al concepto de “capital social”, que sería básicamente la capacidad de los miembros de una sociedad de desarrollar soluciones cooperativas (concepto muy parecido al de “gobernanza democrática”). Este capital sería en principio producto de un largo proceso de acumulación pero Durston (1999) ha demostrado recientemente que también sería posible “crearlo” donde es muy incipiente.

El concepto de capital social tiene una aplicación inmediata cuando se plantea que la globalización está conduciendo a la competencia no sólo entre empresas y países sino también entre localidades (Stöhr, 1990), y las ventajas competitivas de cada una de éstas dependen de su capacidad para generar soluciones cooperativas no sólo entre las organizaciones económicas directamente involucradas sino también entre éstas y su entorno local.

## **LA DESCENTRALIZACIÓN COMO REFORMA POLÍTICA**

Palma (1983), sostiene que en América Latina la descentralización política ha sido planteada como un elemento fundamental del proceso de democratización (en el cual nos encontramos) que siguió a la crisis del centralismo.

Palma (1983), analiza cómo en América Latina los estados nacionales se conformaron bien a partir de un centro dominante, sin contrapeso, o bien mediante procesos a través de una dialéctica entre unificación y hegemonía, que desembocaron, respectivamente, en sistemas unitarios o federales, pero imponiéndose en ambos casos un necesario centralismo que, sin embargo, habría ido evolucionando hacia formas mixtas. En efecto, incluso un estado unitario puede ser descentralizado: funcionalmente (universidades, iglesia) o territorialmente, pero mientras a través de las primeras se propicia una participación no política, la descentralización territorial permite ampliar las oportunidades de participación política. Su principio es la elección de autoridades territoriales y su ejercicio se daría a través de la planificación participativa: “gestión democrática y técnica de los ciudadanos en el ejercicio de las competencias de sus órganos regionales y locales”. Lo decisivo para que este ejercicio de ciudadanía funcionara adecuadamente sería asegurar junto con las competencias transferidas un nivel de recursos similar al que estuvieran gastando los gobiernos centrales antes de la descentralización.

Borja (1986) es uno de los autores que más incidencia ha tenido en América Latina para que la descentralización sea enfocada desde un punto de vista político. Sostenía que si bien la centralización históricamente ha tenido aspectos progresistas, contemporáneamente es poco eficiente desde el punto

de vista económico global, injusta desde el punto de vista social e inaceptable desde el punto de vista político, ya que habría conducido a un modelo tecnoburocrático vinculado estrechamente a las oligarquías económico sociales, generando así una “expropiación política” de las clases populares y medias.

Ante esta situación, la descentralización sería una opción progresista ante la crisis tanto de los países socialistas como del Estado de bienestar, ya que ella sería esencial a la democracia y al proceso de democratización del Estado, al permitir:

- Ampliar el campo de derechos y libertades, incorporar los sectores excluidos a instituciones representativas.
- Viabilizar un mayor control y participación populares en la actuación de las administraciones públicas (Borja, 1987).

Para implementar el proceso, habría que partir del reconocimiento jurídico de la existencia de colectividades con base territorial y transferir a estos sujetos competencias y recursos bajo el principio de Tocqueville: “todo aquello que pueda decidirse y gestionarse a un nivel inferior no debe hacerse en un nivel superior”.

Para este autor, lo fundamental de la descentralización sería viabilizar la participación, de lo contrario sería “ficticia”. Para ello se requeriría de:

- Sistemas de información (en ambas direcciones);
- Nuevos procedimientos electorales (mecanismos mayoritarios y personalizados);
- Apoyo a todo tipo de asociaciones y formas de vida colectiva;
- Colaboración entre empresas y administración pública.
- Defensa de derechos tales como el medio ambiente, la información y la salud.

## **LA DESCENTRALIZACIÓN COMO REFORMA POLÍTICO ADMINISTRATIVA**

Finot (2001), señala como uno de los principales exponentes de este enfoque a Rondinelli, quien elaboró un marco conceptual que reúne bajo una sola visión el enfoque politológico tradicional de la descentralización con el enfoque económico de la “opción pública”. Observaba este autor que la provisión, el financiamiento y el mantenimiento de los servicios públicos y de la infraestructura representan una parte sustancial del gasto público pero en la mayoría de los países en desarrollo se había puesto en duda la capacidad de los gobiernos centrales para proveer estos servicios con eficiencia y equidad, y se planteaba, en cambio, que los gobiernos locales, las empresas privadas y las organizaciones no gubernamentales podrían jugar un papel más importante para estos propósitos.



Agrega Finot (2001) que para Rondinelli la descentralización sería “la transferencia de responsabilidades de planificación, gerencia y recaudación y asignación de recursos, desde el gobierno central y sus agencias a unidades territoriales” y distingue cuatro formas principales o grados de descentralización: a) desconcentración, b) delegación, c) devolución y d) privatización o regulación. Las respectivas definiciones serían:

- Desconcentración: Redistribución de poder de decisión y de responsabilidades financieras y de administración entre varios niveles del gobierno central, hacia oficinas no localizadas en la capital.
- Delegación: Transferencia de poder de decisión y administración – incluidas responsabilidades financieras - sobre funciones públicas a organizaciones semiautónomas, no totalmente controladas por el gobierno central pero responsables en último término ante éste. Por ejemplo: empresas públicas, corporaciones de desarrollo regional o unidades ejecutoras de proyectos oficiales.
- Devolución: Transferencia de autoridad, financiamiento y administración hacia gobiernos locales. Particularmente, hacia municipios que eligen sus alcaldes y concejos, cobran sus impuestos y tienen independencia para tomar decisiones de inversión. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que en la mayoría de los países en desarrollo los municipios disponen de escasos recursos, carecen de personal calificado y no son lo suficientemente extensos para proveer servicios en forma económica y eficiente.

- Privatización: Política dirigida a que los servicios sean provistos por empresas, grupos comunitarios, cooperativas, asociaciones voluntarias privadas, individuos, pequeñas empresas informales y otras organizaciones no gubernamentales. Para este autor, la privatización consiste desde dejar la provisión de bienes y servicios enteramente a la competencia económica hasta “partenariados” entre agencias públicas y empresas privadas.

Finot (2001), también incluye en este enfoque a Palma quien considera que la transferencia de competencias a autoridades designadas como simple “desconcentración burocrática, a lo más, legitima la centralización autoritaria, mientras la descentralización debería ser considerada desde una perspectiva democratizadora.

Esta idea es profundizada en su trabajo conjunto con Rufián (Palma y Rufián, 1989), donde afirman que, si bien desde un punto de vista exclusivamente administrativo, la descentralización sería la transferencia por norma legal de competencias decisorias desde una administración central a otras administraciones, lo fundamental de la descentralización sería su dimensión política, es decir, constituir una redistribución espacial del poder democrático en provecho de las comunidades locales. Siguiendo entonces un enfoque clásico de la ciencia política, sólo debería denominarse descentralización al caso en que tal transferencia se hiciera a autoridades electas, mientras que un traslado similar en dirección a funcionarios designados correspondería al concepto de desconcentración.

Lo decisivo para diferenciar entre descentralización y desconcentración no sería que en el primer caso habría transferencia de competencias de decisión y en el segundo sólo “de gestión”, ya que la desconcentración implicaría también una transferencia de competencias de decisión, sin establecer el origen del poder, cuestión que se dilucida inquirendo a quién deben responder los funcionarios: en la descentralización, a los electores, y en la desconcentración, a la autoridad central que los designó. Mientras en la descentralización las decisiones de un gobierno local son irrevocables e independientes (salvo el control del gobierno central en garantía de la legalidad) y el ente que recibe las competencias se convierte en titular de las mismas sin que pueda ser sustituido por otro de nivel superior, en la desconcentración los órganos que ejercen las competencias están sometidos jerárquicamente y la decisión puede ser tomada en última instancia por el gobierno central.

Por otro lado, los órganos descentralizados pueden ejercer, además de las que le corresponden en propiedad, competencias delegadas por el nivel central, pero el concepto de delegación implicaría que dichas competencias pueden ser recuperadas por el gobierno central último en cualquier momento. En este caso, los órganos (políticamente) descentralizados deben responder por las competencias delegadas al poder central.

En síntesis, según estos autores, una transferencia de competencias puede darse bajo cualquiera de estas tres formas:

- *Descentralización*: transferencia a órganos electos de competencias sobre las que pueden decidir irrevocable y autónomamente.

- *Delegación*: transferencia de competencias del gobierno central a órganos descentralizados por las que éstos deben responder al gobierno que delega.
- *Desconcentración*: transferencia de competencias decisorias a funcionarios designados, manteniendo por este hecho el gobierno central el poder de revocatoria.

Finot (2001), señala que Boisier en 1990 distinguió tres formas de traspaso de competencias desde un punto de vista administrativo: descentralización, desconcentración y deslocalización. Habría descentralización en los casos de traspaso de poder de decisión a organismos con personalidad jurídica, presupuesto y normas de funcionamiento propios; desconcentración sería un traspaso de poder de decisión a un nivel determinado dentro de una organización sectorial, y deslocalización, el simple traslado de actividades administrativas, sin poder de decisión.

El autor en mención distingue tres formas de descentralización:

- *Funcional*: o “reconocimiento de competencias específicas o delimitadas a un solo sector de actividad” (incluida la privatización de empresas).
- *Territorial*: o “traspaso de poder decisonal a órganos cuyo ámbito de actuación o cuya jurisdicción está constituido por un territorio o localidad”, aclarando que tanto en este caso como el anterior los respectivos órganos mantienen dependencia jerárquica respecto al poder central.

- *Política*: cuando el cuerpo descentralizado se genera mediante procesos electorales.

Con esta clasificación el autor analiza casos de formas mixtas, combinando las categorías funcional y territorial con simple descentralización y descentralización política, señalando que puede haber una descentralización política funcional.

Von Haldenwang (1990) señala que el concepto de descentralización sería aplicable no solamente al sistema de legitimación política sino a otros dos adicionales, que también hacen parte de la gestión pública: el administrativo y el económico. En consecuencia, sería apropiado distinguir tres tipos de descentralización: política, administrativa o económica, según el proceso se refiriera a cada uno de los tres sistemas mencionados.

Con este criterio clasifica los conceptos de Rondinelli como sigue: la “devolución” sería un caso de descentralización política; la “desconcentración” y la “delegación” serían situaciones de descentralización administrativa, y la privatización sería un caso de descentralización económica.

Aplicando estrictamente el concepto de descentralización política, no sólo se daría este tipo de descentralización cuando se transfiere competencias a órganos electos sino también cuando se lo hace a organizaciones controladas por partidos y a organizaciones locales “representativas”.

La descentralización administrativa, a su vez, podría ser “general” (territorial), funcional o “burocrática” (a agencias semi estatales). En cambio amplía el

concepto de “privatización” al incluir en la descentralización económica la “desregulación”, definida como “el traslado de competencias decisorias al mercado y a los individuos que allí interactúan”.

## **2.3 DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS**

**CENTRALISMO:** Concentración de las decisiones administrativas, sociales, económicas y políticas en un sólo órgano de la Nación: El Gobierno Central. El centralismo obstruye el desarrollo armónico de un país, genera una perniciosa dependencia de los planes de inversión y desarrollo de las regiones y cercena el ejercicio pleno de los derechos de participación y autogobierno regional a los ciudadanos de las provincias del interior. Es la negación de la definición descentralista del Estado contenida en el Art. 43º de la Constitución Política del Estado.

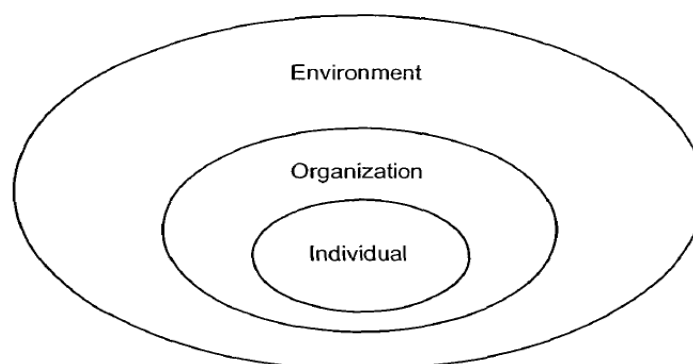
**CAPACIDAD:** El DS 004-2010 PCM/SD señala la capacidad debe entenderse como la habilidad que tienen los individuos, grupos, instituciones y sistemas en general para identificar y resolver sus problemas; para desarrollar e implementar estrategias que les permitan conseguir sus objetivos de desarrollo de una manera sostenible.

Se parte de reconocer que las personas, organizaciones e instituciones cuentan con capacidades valiosas sobre las cuales se requiere construir cualquier aprendizaje nuevo. Asimismo, que es necesario visualizar el desarrollo de capacidades como un esfuerzo de largo plazo, en el contexto más amplio de las transformaciones esperadas. En este sentido, es necesario diseñar estrategias que incidan en distintos niveles.

Matachi (2006) plantea al menos 3 niveles en la comprensión del proceso: el nivel individual, el organizacional y el ambiental.

- ***El nivel individual***, es el elemento más importante, ya que se convierte en la base de la capacidad organizacional. El nivel individual se refiere a la competencia que tienen las personas de proponerse objetivos y alcanzarlos usando sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores.
- ***El nivel organizacional***, se refiere a todo aquello que influya en el desempeño de la organización, ya sean los recursos materiales (equipos, infraestructura), los procedimientos, la estructura, los estilos de gerencia y liderazgo, los recursos humanos con los que cuenta, entre otros.
- ***El nivel ambiental***, alude al contexto y las condiciones necesarias que permiten demostrar la capacidad, ya sea en los niveles individuales como organizacionales; por ejemplo, el conjunto de leyes y políticas, reglas, prácticas y normas culturales, redes sociales, etc.

Figura N° 01: Niveles de Capacidades



Fuente: Matachi (2006)

**DESCENTRALIZACIÓN:** La descentralización principalmente tiene que ver con una distribución equilibrada y democrática del poder en el interior del estado, que consiste en la transferencia de capacidades políticas y administrativas del Gobierno Nacional a instancias subnacionales, es decir se reconfigura la relación entre las categorías centro - periferia. Este proceso está destinado a lograr el desarrollo integral, equilibrado, armónico y sostenible de un país.

**DIMENSIONES DE LA DESCENTRALIZACIÓN:** USAID Perú ProDescentralización (2010) propone las siguientes dimensiones del proceso:

- a) Transferencia de responsabilidades y gestión descentralizada:** Supone la transferencia de responsabilidades del gobierno nacional a los gobiernos regionales y locales para re dibujar el reparto de competencias estatales entre el nivel nacional, el regional, el provincial y el distrital, con el objetivo de acercar la toma de decisiones y la gestión de los bienes y servicios que presta el Estado a la población.
  
- b) Demarcación y Organización Territorial:** Se refiere a la necesidad de ordenar el territorio del Estado de manera racional a través de la conformación de bloques políticos y económicos que hagan contrapeso a la fuerza de la capital. Se trata también de repensar la vinculación de las provincias y distritos con los espacios regionales, así como determinar sus límites para erradicar los repetidos conflictos que se presenta al respecto. Todo ello con el objetivo de superar las limitaciones de escala de los actuales departamentos promoviendo su integración en regiones.



- c) **Democratización de las Decisiones Públicas y Concertación:** Se trata de la promoción del proceso de descentralización a través de la participación de la ciudadanía en la planificación de su desarrollo –plan de desarrollo concertado y presupuesto participativo-, y en la vigilancia de sus autoridades, mediante prácticas de transparencia y mecanismos de rendición de cuentas.
  
- d) **Fortalecimiento Institucional (Desarrollo de Capacidades):** Alude al desarrollo de capacidades y prestación de asistencias técnicas al Gobierno Nacional, los Gobiernos Regionales y locales; así como también a los representantes de la sociedad civil que participen activamente en la gestión descentralizada. Su finalidad es fortalecer a los tres niveles de gobierno para el cumplimiento de las nuevas tareas que gradualmente vienen asumiendo.
  
- e) **Adecuación e implementación de Sistemas Administrativos:** Indica la necesidad de que los sistemas administrativos del Estado, que son de aplicación de los tres niveles de gobierno, respondan a la realidad heterogénea del universo de gobiernos regionales y municipales del país. Tiene por objetivo que los sistemas administrativos, como son los de presupuesto, abastecimiento, inversión pública o tesorería, se conviertan en verdaderas herramientas de gestión del Estado Descentralizado.
  
- f) **Descentralización Fiscal:** Se refiere a la autonomía financiera de los gobiernos descentralizados para cumplir con sus responsabilidades, asignándoles lo recaudado por determinados tributos en su zona, y definiendo un sistema de transferencias intergubernamentales para complementar lo que recauden, en especial en las zonas pobres y de bajo desarrollo.

- g) Información para la Descentralización:** La descentralización requiere que los actores de los distintos niveles de gobierno reciban información constante sobre los avances y nuevos pasos del proceso. Sólo de esta manera se podrá mantener su compromiso e interés en el proceso de descentralización, así como la legitimidad de los ajustes y precisiones que se adopten sobre el mismo.
  
- h) Descentralización Económica:** Se orienta a favorecer el desarrollo económico en los distintos territorios, lo cual requiere que el Estado –y en especial los gobiernos regionales– establezca condiciones favorables para la iniciativa privada y que los empresarios apuesten a dar valor a las potencialidades de los distintos departamentos y localidades.

**ESTADO DESCENTRALIZADO:** Tipo de Estado que ha distribuido territorialmente su poder en niveles de gobierno y cada nivel de gobierno cuenta con autonomía (político, económica y administrativa) para el ejercicio de sus competencias y funciones.

**ESTADO UNITARIO:** Es el Estado cuya creación se vincula a un solo centro de impulso político y gubernamental, a diferencia del Estado Federal, originado por el pacto o unión entre Cantones, Estados o Provincias miembros, cada cual con su propia Constitución y su propia organización jurídico-política en la cual no puede interferir el Gobierno de toda la Federación. El Estado Unitario, sin llegar a la estructura Federal, armoniza su territorio en forma descentralizada, conforme lo estipula el Art. 43º de la Constitución al definir al Estado Peruano: "Su gobierno es unitario, representativo y descentralizado...". Para el efecto, crea Gobiernos Regionales

con autonomía política, económica y administrativa, que encarnan el proceso de descentralización.

**GESTIÓN DESCENTRALIZADA:** La gestión descentralizada es el ejercicio del poder político y administrativo compartido por los tres niveles de gobierno y la prestación de los servicios públicos que el estado brinda a la población.

El paso previo para iniciar el desarrollo efectivo de la gestión descentralizada es la transferencia de funciones a los gobiernos regionales en concordancia al artículo 48° de la ley orgánica de gobiernos regionales, proceso que ha estado a cargo de las comisiones sectoriales de transferencias adscritas a cada uno de los ministerios, en concordancia estrecha con la secretaría de descentralización de la presidencia del consejo de ministros.

Con el objetivo de impulsar el desarrollo de la gestión descentralizada, el ejecutivo decidió promulgar el Decreto Supremo N° 047-2009-PCM “Plan Anual de Transferencia de Competencias a los Gobiernos Regionales y Locales del Año 2009”, norma que fija las siguientes herramientas para el desarrollo de la gestión descentralizada:

- a) **Convenios de gestión:** Acuerdos que suscriben los ministros de cada sector o sus representantes, con los presidentes de los gobiernos regionales a efecto de acompañarlos técnicamente en el ejercicio de las funciones transferidas. En estos convenios se definen los objetivos y metas específicas que se medirán a través de indicadores de seguimiento, monitoreo y evaluación periódica que correspondan, V propósito de garantizar una gestión por resultados, eficiente y eficaz de las funciones sectoriales transferidas.

- b) **Comisiones intergubernamentales:** Son órganos de articulación y coordinación entre los ministerios, los gobiernos regionales y gobiernos locales, cuya función es dar inicio, impulsar y consolidar el proceso de gestión descentralizada entre los tres niveles de gobierno.
  
- c) **Matriz de gestión descentralizada:** Es una herramienta que permite establecer los roles y funciones de los tres niveles de gobierno bajo un enfoque descentralizado con el fin de mejorar la satisfacción de los usuarios. Además, establece los procedimientos de los servicios públicos, los cuales se ejercen Q responsable y complementariamente entre los tres niveles de gobierno.
  
- d) **Convenio de delegación:** acuerdos que suscriben los ministros de cada sector, los presidentes de los gobiernos regionales y los alcaldes de las municipalidades que reciben en calidad de delegación determinadas funciones que fueron transferidas a los gobiernos regionales, a efectos de evaluar la experiencia del ejercicio de estas funciones de manera previa a la transferencia definitiva.

**SERVICIO PÚBLICO:** Esta actividad esencial organizada, de contenido económico, social, político, ambiental o de otra índole que forma parte de una prestación a los ciudadanos; mayormente generado por entidades del estado, pero que también puede ser brindado por una entidad privada, como un servicio privado de interés general, sujeta de supervisión o fiscalización de las entidades públicas.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Esta investigación se caracteriza por ser de tipo Ex-Post-Facto, es decir, se examinará variables que ya han actuado u ocurrido, tal como sostiene Sánchez Carlessi (2006): la expresión Ex-Post-Facto hace referencia a un tipo de investigación en la cual el investigador no introduce ninguna variable experimental en la situación que se desea estudiar, por el contrario, examina una variable que ha actuado u ocurrido de manera normal u ordinaria.

En este caso concreto, en el que se plantea conocer *“the state of the art”* del proceso de descentralización del Sector Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2010, se evaluará tanto el proceso de transferencia de funciones del Sector de Trabajo y Promoción del Empleo a los Gobiernos Regionales, así como el proceso desarrollo de capacidades y la gestión descentralizada.

### 3.2 DISEÑO

El tema en cuestión requiere del uso del diseño ex-post-facto correlacional, puesto que los actores involucrados en el Proceso de descentralización son tanto el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como los Gobiernos Regionales y cuya participación será especial y diferenciada.

Según Tuckman (1978) este tipo de estudio “implica la recolección de dos o más conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación entre estos conjuntos de datos”.

Para la presente investigación se considera el siguiente diseño:

$O_1$        $O_2$        $O_3$

Donde:

$O_1$  representa la variable de *Transferencia de Funciones*.

$O_2$  representa la variable *Desarrollo de Capacidades* con sus respectivos Instrumentos de recolección de datos: análisis de documentos, y

$O_3$  representa la variable *Gestión Descentralizada* con sus respectivos Instrumentos de recolección de datos: Encuestas, entrevistas y análisis de documentos.

### **3.3 DELIMITACIÓN CUANTITATIVA, ESPACIAL Y TEMPORAL**

#### **3.3.1 DELIMITACIÓN CUANTITATIVA**

La presente investigación tendrá como población de estudio a los Miembros regionales de la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, siendo estos 23 Gerentes y/o Directores Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **3.3.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL**

Esta investigación se efectuará a nivel nacional teniendo en cuenta a las Gerencias y Direcciones de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales de Amazonas, Ancash, Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna, Tumbes y Ucayali, no se incluirá en este estudio los siguientes casos por no haberse iniciado el proceso de transferencia de funciones: La Municipalidad Metropolitana de Lima y a los Gobiernos Regionales de Lima y Callao.

### **3.3.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL**

Se investigará la información y las actividades desarrolladas por los involucrados en el año 2010.

## **3.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.4.1 HIPÓTESIS GENERAL**

1. El proceso de Descentralización en materia de Trabajo y Promoción del Empleo ha contribuido de manera positiva en la Gestión Pública.

### **3.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales han conseguido un nivel de articulación y coordinación necesario para una gestión descentralizada eficiente.
2. Existe un mejoramiento considerable de la función pública generado por el fortalecimiento de las funciones transferidas emprendido por el Sector Trabajo y Promoción del Empleo.



### **3.5 VARIABLES DE LA INVESTIGACION**

Las dimensiones de la Descentralización son:

1. Transferencia de responsabilidades y gestión descentralizada.
2. Demarcación y organización territorial
3. Democratización de las decisiones públicas y concertación.
4. Fortalecimiento institucional (Desarrollo de Capacidades)
5. Adecuación e implementación de sistemas administrativos.
6. Descentralización fiscal
7. Información para la descentralización.
8. Descentralización económica

Son pertinentes para este estudio el análisis de las dimensiones de Transferencia de responsabilidades y Gestión descentralizada y el Fortalecimiento Institucional. En tal sentido se ha considerado como variables de investigación las siguientes:

V1: Transferencia de funciones

V2: Desarrollo de Capacidades

V3: Gestión Descentralizada

### **3.6 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **ENTREVISTAS:**

La Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo está conformada por tres zonas territoriales (norte, centro y sur). Se realizó una entrevista grupal (focus group).

#### **ENCUESTAS:**

Se utilizará el instrumento de encuesta dirigido a los actores involucrados en el proceso de descentralización en materia de Trabajo y Promoción del Empleo con el objetivo de obtener información acerca de la percepción que dichos actores tienen del proceso, así como la problemática particular y diferenciada que estos puedan identificar.

#### **ANÁLISIS DE DOCUMENTOS SECUNDARIOS:**

Se recopilará y clasificará mediante fichas, la información de las publicaciones de la Secretaría de Descentralización de la PCM y del Ministerio de Trabajo, acerca del Proceso de Descentralización.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

En esta sección se presentarán los resultados obtenidos en la presente investigación. Para esto se estructurará la información en dos grupos, en primer lugar se expondrán los resultados de las fuentes secundarias (análisis de documentos secundarios) y en segundo lugar las fuentes primarias (encuesta y focus group).

## **FUENTES SECUNDARIAS**

El D.S. N° 027-2007-PCM establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional. Estas políticas están agrupadas en 11 temas, de los cuales, el primer grupo hace referencia al proceso de descentralización señalando lo siguiente:

1. Asegurar la pronta y adecuada transferencia de las competencias, funciones y recursos a los Gobiernos Regionales y Locales.
2. Delimitar con precisión las funciones, competencias y esquemas adecuados de coordinación entre los niveles de Gobierno, a fin de determinar la responsabilidad administrativa y funcional en la provisión de servicios.
3. Capacitar sectorialmente a los Gobiernos Regionales y Locales a fin de generar y consolidar una conveniente capacidad de gestión.
4. Desarrollar plataformas regionales de competitividad, que permitan el desarrollo, crecimiento y fortalecimiento de las economías regionales y locales.
5. Institucionalizar la participación ciudadana en las decisiones políticas, económicas y administrativas.

De los puntos mencionados, corresponden al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dar cumplimiento al punto 1 referido al proceso de transferencia de funciones, al punto 2 referido a la delimitación de competencias y asignación de funciones y al punto 3 referido al Programa de Desarrollo de Capacidades.

En tal sentido el análisis del proceso de descentralización en materia de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2010 partió de la revisión del estado situacional de estos 3 puntos, de lo cual se muestra los siguientes resultados:

#### **4.1.1 PROCESO DE TRANSFERENCIA DE FUNCIONES**

Conforme a la Ley N° 29381, Ley de Organizaciones y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en su Artículo N° 6 se establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ejerce competencias compartidas con los Gobiernos Regionales en materia de Trabajo y Promoción del Empleo y ejerce competencias compartidas con los Gobiernos Locales en materia de Promoción del Empleo. Asimismo, en el mismo artículo se especifica que los Gobiernos Regionales y locales ejercen en sus respectivas jurisdicciones, aquellas funciones previstas en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y la Ley Orgánica de Municipalidades.

La Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales establece 12 funciones en materia de Trabajo y Promoción del Empleo (ver cuadro N° 03 en la siguiente página). Los Gobiernos Regionales deben ejercer, conforme a su Ley Orgánica estas funciones.

En tal sentido en el año 2009 se dio inicio a un proceso de Transferencia de Funciones, proceso cumplido en 23 Gobiernos Regionales: Amazonas, Ancash, Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna, Tumbes y Ucayali, representando un avance del 89%. En cuanto a los Gobiernos Regionales de Lima y Callao y la Municipalidad Metropolitana de Lima se encuentran aún en proceso de transferencia.

**Cuadro N° 01: Funciones transferidas a los Gobiernos Regionales**

ARTÍCULO	FUNCIONES TRANSFERIDAS A LOS GOBIERNOS REGIONALES
(48 a)	Formular, aprobar, ejecutar, evaluar, dirigir, controlar y administrar las políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa, con la política general del gobierno y los planes sectoriales.
(48 d)	Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados, en materia de trabajo, promoción del empleo, formación profesional y fomento de la micro y pequeña empresa.
(48 e)	Promover mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales, difusión de la normatividad, defensa legal y asesoría gratuita del trabajador.
(48 f)	Conducir y ejecutar los procedimientos de supervisión, control e inspección de las normas de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa, aplicando las sanciones que correspondan de acuerdo a ley en el ámbito de su competencia.
(48 h)	Conducir y ejecutar acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y bienestar social, concertando con entidades públicas y privadas, así como con organizaciones representativas de la región. Del mismo modo, hacer cumplir las normas de prevención y de protección contra riesgos ocupacionales.
(48 i)	Dirigir y ejecutar en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional, promoviendo la normalización y certificación de competencias laborales. (PENDIENTE)
(48 j)	Elaborar y difundir información en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la micro y pequeña empresa.
(48 k)	Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
(48 l)	Fomentar la formación profesional de los recursos humanos de las empresas de la región como un mecanismo de mejoramiento de los ingresos, la productividad y competitividad a través de actividades de capacitación, provisión de información y transferencia tecnológica.
(48 m)	Coordinar la oferta de formación profesional y los programas de orientación laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas; asimismo, supervisar los sistemas de intermediación laboral en la región y su articulación con el sistema de formación profesional.
(48 p)	Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedimientos administrativos que tratan sobre materias de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa.
(48 q)	Llevar los registros administrativos en el ámbito de su competencia, en aplicación de la normatividad vigente.

Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

El proceso de transferencias se inició con la aprobación y publicación del DS. 036-2007-PCM: “Plan Anual de transferencias a los Gobiernos Regionales y Locales del año 2007”. Este plan estableció 4 etapas para el proceso de transferencia, etapas que los sectores del gobierno en proceso de transferencia realizaron. En el caso concreto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tal como se aprecia en la siguiente figura, se detalla los actores en cada etapa y el avance conseguido hasta el año 2010.

**Figura N° 02: Etapas del proceso de transferencia de funciones –  
Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo**



Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



#### **4.1.2 PROGRAMA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES A LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES- 2010**

En búsqueda por consolidar una gestión descentralizada, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emprendió conjuntamente con las Regiones que concluyeron el proceso de transferencia, la formulación del Programa de Desarrollo de Capacidades 2010, documento mediante el cual se dio inicio a la dimensión de Reforzamiento institucional (Desarrollo de Capacidades).

Este programa tuvo como principal objetivo mejorar la gestión pública en materia de Trabajo y Promoción del Empleo con un enfoque de resultados, eficiencia, eficacia y transparencia. El Ministerio acorde a su nuevo rol como ente rector de Trabajo y Promoción del Empleo inició este importante proceso el 27 de julio de 2010 mediante la aprobación de la Resolución Ministerial N° 180-2010-TR, “Plan Anual de Transferencia 2010 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo“, documento en el que se incluyó el Programa de Desarrollo de Capacidades a los Gobiernos Regionales y locales 2010.

Se elaboró un listado de 342 actividades de Desarrollo de Capacidades consensuadas con los Gobiernos Regionales. Mediante Resolución Ministerial N° 275-2010-TR se agregó 24 actividades más (366 actividades, ver anexo N°01). Este incremento se debió al cambio estructural acontecido con la aprobación del nuevo ROF del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ampliándose de tres órganos de línea (Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional, Dirección Nacional de Inspección del Trabajo y Dirección Nacional de Trabajo ) a seis (Dirección General de Promoción del

Empleo, Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, Dirección General del Servicio Nacional de Empleo, Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, Dirección General de Trabajo y la Dirección General de Inspección del Trabajo) .

Este programa se diseñó tomando como base el Decreto Supremo 004-2010 PCM “Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Pública y Buen Gobierno de los Gobiernos Regionales y Locales” (PNDC), documento que presenta el marco conceptual, objetivos, ejes estratégicos, componentes y lineamientos de monitoreo y evaluación.

Para esta investigación se analizaron los componentes que proponen el PNDC, los cuales son 5: Capacitación, Acompañamiento y Asistencia Técnica, Intercambio de Experiencias, Plataforma Integral Virtual, Ranking de Instancias Sub-nacionales. De estos, los tres primeros se vinculan directamente con el desarrollo de capacidades, los dos últimos ayudan a potenciar o dar soporte a los anteriores.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo utilizó tres componentes: Capacitación, Asistencia Técnica e Intercambio de Experiencias. Conforme al análisis de las actividades realizadas en el año 2010 se identificó lo siguiente:

**Cuadro N° 02: Número de actividades por componente de desarrollo de capacidades.**

COMPONENTES DE DESARROLLO DE CAPACIDADES	N°
Asistencia Técnica	224
Capacitación	52
Capacitación y Asistencia Técnica	78
intercambio de experiencias	12
TOTAL DE ACTIVIDADES	366

Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

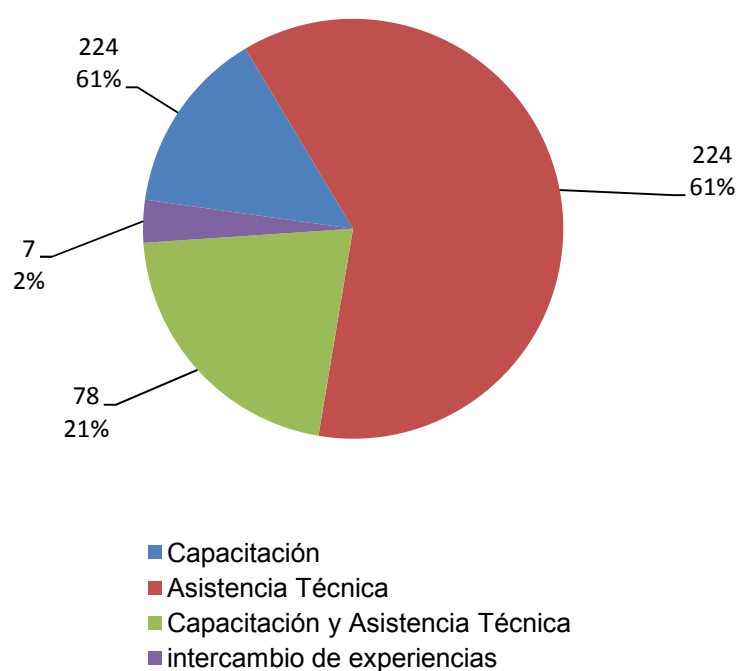
Más de la mitad de actividades programadas fueron del componente de Asistencia Técnica. Este componente fue el más solicitado por las Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, pues brinda un soporte técnico que permite la aplicación en la realidad cotidiana de lo que se aprende.

En segundo lugar, el componente de Capacitación resalta entre los más usados, este componente busca incrementar los conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas que permitan un manejo eficiente y eficaz. Entre los tipos de capacitación podemos distinguir los diplomados, maestrías, cursos, talleres, entre otros.

En tercer lugar se realizaron actividades que comprendieron tanto el componente de capacitación como el de asistencia técnica, con motivo de reducir el número de viajes a una misma zona y así poder llegar a más lugares.

El componente de intercambio de experiencias tiene como fin la organización de encuentros y reuniones para discutir las problemáticas y las soluciones adoptadas, destacando las experiencias exitosas, incrementando de esta manera los conocimientos y habilidades.

**Gráfico N° 01: Porcentaje por componente de desarrollo de capacidades.**



Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

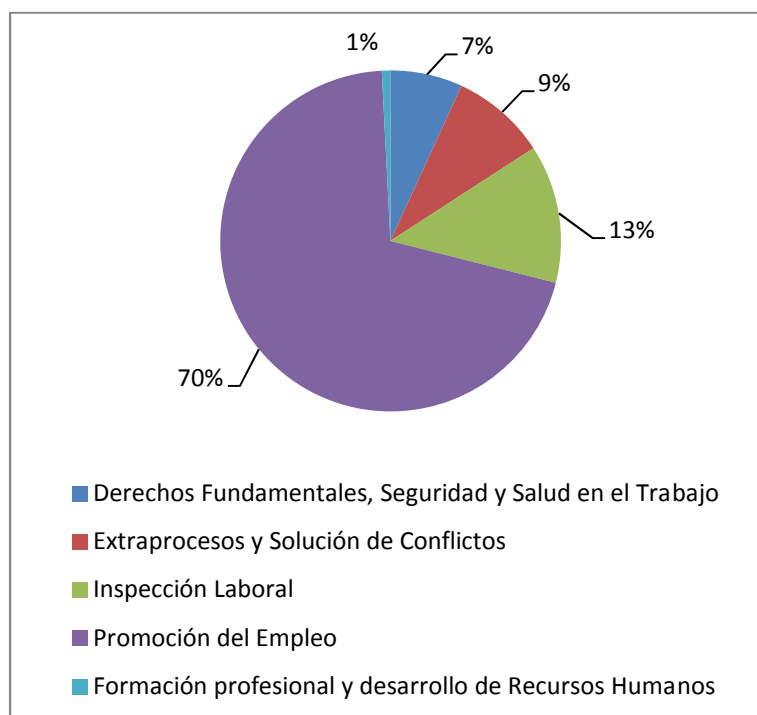
**Cuadro N° 03: Número de actividades por tema.**

TEMA		NÚMERO
Derechos Fundamentales, Seguridad y Salud en el Trabajo		25
Extraprocesos y Solución de Conflictos		33
Inspección Laboral		48
Promoción del Empleo		257
▪ Formación profesional y Desarrollo de Recursos Humanos	107	
▪ Intermediación Laboral	45	
▪ SOVIO	32	
▪ Estudios socioeconómicos laborales	73	
Gestión Publica		3
Total		366

Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**Gráfico N° 02: Porcentaje por tema**



Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

## RESULTADOS DEL PRIMER SEMESTRE

**Cuadro N° 04: Actividades ejecutadas en el primer semestre**

I SEMESTRE			
Concepto	AÑO 2010		
	Programación Anual (x)	Ejecutadas I Semestre	Avance porcentual I Semestre (%)
N° GGRR a beneficiar/beneficiados:	23	23	100.00%
N° de funcionarios a beneficiar/beneficiados:	2828	2174	76.87%
N° de actividades a ejecutar /ejecutadas:	342	213	62.28%
Monto: a ejecutar/ejecutado		S/. 150,200.08	

Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Como se puede apreciar en el cuadro, en el primer semestre del año 2010, se realizaron 213 actividades de desarrollo de capacidades en todas las regiones, lo que representó un avance del 62.28% de las actividades programadas, asimismo 2174 funcionarios o servidores públicos fueron beneficiados de los 2828 que se programó para todo el año (76.87%), se debe precisar que esta cifra es la sumatoria de asistencias a cada actividad, en algunos casos un mismo funcionario o servidor público asistió a varias actividades, por lo que no representa el número real de funcionarios.

## RESULTADOS DEL SEGUNDO SEMESTRE

Cuadro N° 05: Actividades ejecutadas en el segundo semestre.

II SEMESTRE			
Concepto	AÑO 2010		
	Programación Anual (x)	Ejecutadas II Semestre	Avance porcentual II Semestre (%)
N° GGRR a beneficiar/beneficiados:	23	23	100.00%
N° de funcionarios o servidores públicos a beneficiar/beneficiados:	2828	3416	120.79%
N° de actividades a ejecutar /ejecutadas:	366*	230	62.84%
Monto: a ejecutar/ejecutado		S/. 300,240.41	
*RM N° 275 - 2010 - TR se agregó 24 actividades (342+24=366)			

Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

En el segundo semestre del 2010 conforme a la RM N° 275-2010-TR se agregaron 24 actividades llegándose a la cifra de 366 actividades programadas, de estas se ejecutaron en el segundo semestre 230 actividades de desarrollo de capacidades en todas las regiones, asimismo se benefició a 3416 funcionarios, estas cifras superan largamente lo programado, esto en razón a la solicitud de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo por más actividades de desarrollo de capacidades.

## RESULTADOS TOTALES

**Cuadro N° 08: Total actividades ejecutadas en el año 2010**

TODO EL AÑO			
Concepto	AÑO 2010		
	Programación Anual (x)	Ejecutadas	Avance porcentual hasta el III Semestre (%)
N° GGRR a beneficiar/beneficiados:	23	23	100.00%
N° de funcionarios o servidores públicos a beneficiar/beneficiados:	2828	5590	197.67%
N° de actividades a ejecutar /ejecutadas:	366*	443	121.04%
Monto: a ejecutar/ejecutado		S/. 450,440.49	
*RM N° 275 - 2010 - TR se agregó 24 actividades (342+24=366)			

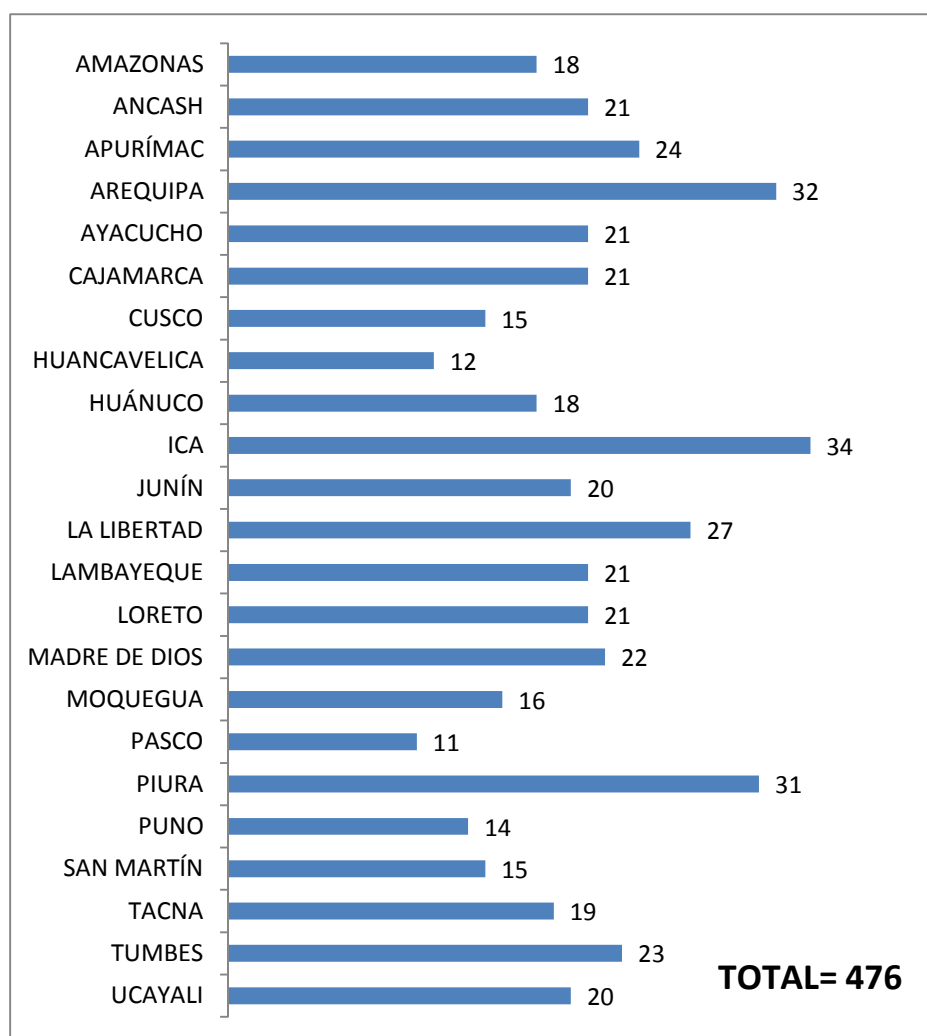
Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Tal como se aprecia en el cuadro, se realizaron más actividades de las programadas esto a razón de la demanda de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo la cantidad de funcionarios capacitados casi llega a duplicarse, notándose que se logró captar mayor interés por parte de las Regiones en estas actividades.



**Gráfico N° 03: Número de participaciones por Gobierno Regional**



Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

En el Gráfico N° 15 se aprecia el número de participaciones por Gobierno Regional en las actividades de Desarrollo de Capacidades, cabe mencionar que en algunas actividades participaron más de un Gobierno Regional.

#### **4.1.3 MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES TRANSFERIDAS**

Asumir las responsabilidades transferidas implica que los Gobiernos Regionales desarrollen eficaz y pertinentemente los procesos y actividades vinculadas a las diversas funciones organizacionales (institucional y de los servicios), de gestión (financiamiento, recursos físicos y humanos) para obtener los resultados deseados.

En este contexto, monitorear la descentralización en materia de trabajo y promoción del empleo en el ámbito regional implica el seguimiento rutinario de información relativa al cumplimiento de los procesos requeridos para el ejercicio competente de las funciones descentralizadas

El monitoreo de la descentralización es importante por cuanto permite:

- Determinar el grado de ejercicio de las funciones descentralizadas por parte de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, es decir medir los avances de las actividades, procesos requeridos y verificar si se están ejecutando de acuerdo a lo programado en las matrices de objetivos, metas e indicadores de gestión, lo cuales fueron consensuados con las regiones de acuerdo a su realidad.

- Identificar los factores limitantes que están afectando el ejercicio de las funciones descentralizadas, es decir si están vinculados a insumos, capacidades institucionales o de gestión, con el propósito de introducir correctivos que permitan fortalecer las competencias regionales.

En este gran marco, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2009, suscribió convenios de gestión con 23 Gobiernos Regionales excepto Lima, Callao y la Municipalidad Metropolitana de Lima. Se suscribieron estos convenios con el objeto de que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo impulse, refuerce y asista técnicamente a los Gobiernos Regionales, en el ejercicio de las funciones transferidas, estableciendo además en su cláusula sexta: “Obligaciones de las partes” donde el MTPE tiene como obligación el monitoreo y evaluación de las funciones en materia de trabajo, inspección del trabajo y promoción del empleo en función a los objetivos, metas e indicadores consensuados con cada uno de los Gobiernos Regionales de acuerdo a la realidad de cada región.

Es preciso mencionar que conforme al Cuadro N° 05, se señalan doce funciones transferidas en Materia de Trabajo y Promoción del Empleo. De este grupo, la función i) se encuentra pendiente de ser ejecutada en los Gobiernos Regionales, esto a razón de que esta función paso a ser ejecutada directamente por el Programa Revalora Perú. Por este motivo esta función no se analizó en ninguno de los dos monitoreos realizados.

En el cuadro N° 06 de la siguiente página se muestra las fechas en las que se suscribieron estos convenios con cada Gobierno Regional,

asimismo se incluyen las fechas de los Talleres de consenso de objetivos, metas e indicadores, insumo del cual se compuso las matrices de indicadores, objetivos y metas diferente para cada región y sus correspondientes Fichas técnicas donde se precisa información valiosa para el monitoreo.

Cuadro N° 09: Convenios de Gestión y talleres de consenso de objetivos metas e indicadores de gestión.

GOBIERNO REGIONAL	FECHA DE SUSCRIPCIÓN DE CONVENIOS	TALLERES DE CONSENSO DE OBJETIVOS, METAS E INDICADORES
Amazonas	02 de Abril del 2009	08 de Mayo del 2009
Ancash	03 de Noviembre del 2009	21 de Julio del 2009
Apurímac	10 de Julio del 2009	21 de Julio del 2009
Arequipa	03 de Noviembre del 2009	30 de Junio del 2009
Ayacucho	30 de Diciembre del 2009	11 de Agosto del 2009
Cajamarca	02 de Julio del 2009	24 de Julio del 2009
Cusco	20 de Julio del 2009	31 de Julio del 2009
Huancavelica	14 de Octubre del 2009	13 de Noviembre del 2009
Huánuco	30 de Noviembre del 2009	27 de Junio del 2009
Ica	19 de Junio del 2009	19 de Junio del 2009
Junín	30 de Setiembre del 2009	18 de Junio 2009
La Libertad	02 de Julio del 2009	19 de Junio del 2009
Lambayeque	29 de Mayo del 2009	18 de Junio del 2009
Loreto	10 de Setiembre del 2009	31 de Julio del 2009
Madre de Dios	02 de Julio del 2009	27 de Mayo del 2009
Moquegua	09 de Junio del 2009	22 de Julio del 2009
Pasco	30 de Noviembre del 2009	11 de Agosto del 2009
Piura	14 de Octubre del 2009	11 de Agosto del 2009
Puno	14 de Octubre del 2009	30 de Junio del 2010
San Martín	16 de Setiembre del 2009	11 de Agosto del 2009
Tacna	19 de Junio del 2009	27 de Mayo del 2009
Tumbes	10 de Julio del 2009	22 de Julio del 2009
Ucayali	11 de Setiembre del 2009	31 de Julio del 2009

Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

## HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS

Para proceder al análisis de los monitoreos realizados el año 2010 se tomó como fuente de datos los siguientes documentos:

### i. **Matriz de Objetivos, Metas e Indicadores de Gestión consensuados.**

La Matriz de Objetivos, Metas e Indicadores de Gestión, es una de las herramientas más importantes con las que se cuenta para monitorear los avances y/o dificultades encontradas en el ejercicio de la función transferida a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo. La matriz cuenta con las siguientes partes:

**Columna indicadores:** permiten hacer un seguimiento de los avances de las actividades, así como medir su impacto.

**Columna metas:** Se expresan en términos cuantitativos y deben ser coherentes con las actividades.

Ejemplo: Si la meta total es 20000 colocados y lo avanzando en el trimestre reportado ha sido 5000 jóvenes, este número es el que se debe reportar en esta columna de la matriz de seguimiento.

Ejemplo: Si en el trimestre reportado la bolsa de empleo coloco 5000 trabajadores y la meta es 20000 colocados, el avance

porcentual realizado es 25% del total de la meta prevista, lo cual se obtiene al dividir lo obtenido en el trimestre reportado y la meta total.

$$\frac{5,000}{20,000} \times 100\% = 25\%$$

**Columna de observaciones:** Permite incorporar comentarios adicionales como porcentajes de avance respecto a las actividades intermedias del plan de trabajo, identificación de factores limitantes o riesgos no previstos, sugerencias de mejora y/o resolución de problemas.

De otro lado, si no se cumplió con la ejecución de la actividad, en esta columna se reportan los motivos que impidieron la ejecución de la misma. Asimismo, si se reprograma la actividad, se señala el plazo previsto en que se reanudará su ejecución.

**Columna de Responsables:** Se señalan los nombres de los representantes de cada una de las Unidades Responsables que participaron en el desarrollo de la actividad.

## **ii. Fichas técnicas**

Esta herramienta nos permite conocer la forma de cálculo de cada indicador, así como también el objeto de estos y la frecuencia del reporte.

## **iii. Actas de reunión**

Tienen como objetivo dejar constancia de los temas tratados y los acuerdos arribados. Dichas Actas consignan la fecha, lugar y nombres de los asistentes durante el monitoreo realizado a cada una de las regiones.

Las variables e indicadores por función se pueden apreciar en el Anexo N° 02

## **A. RESULTADOS DEL PRIMER MONITOREO**

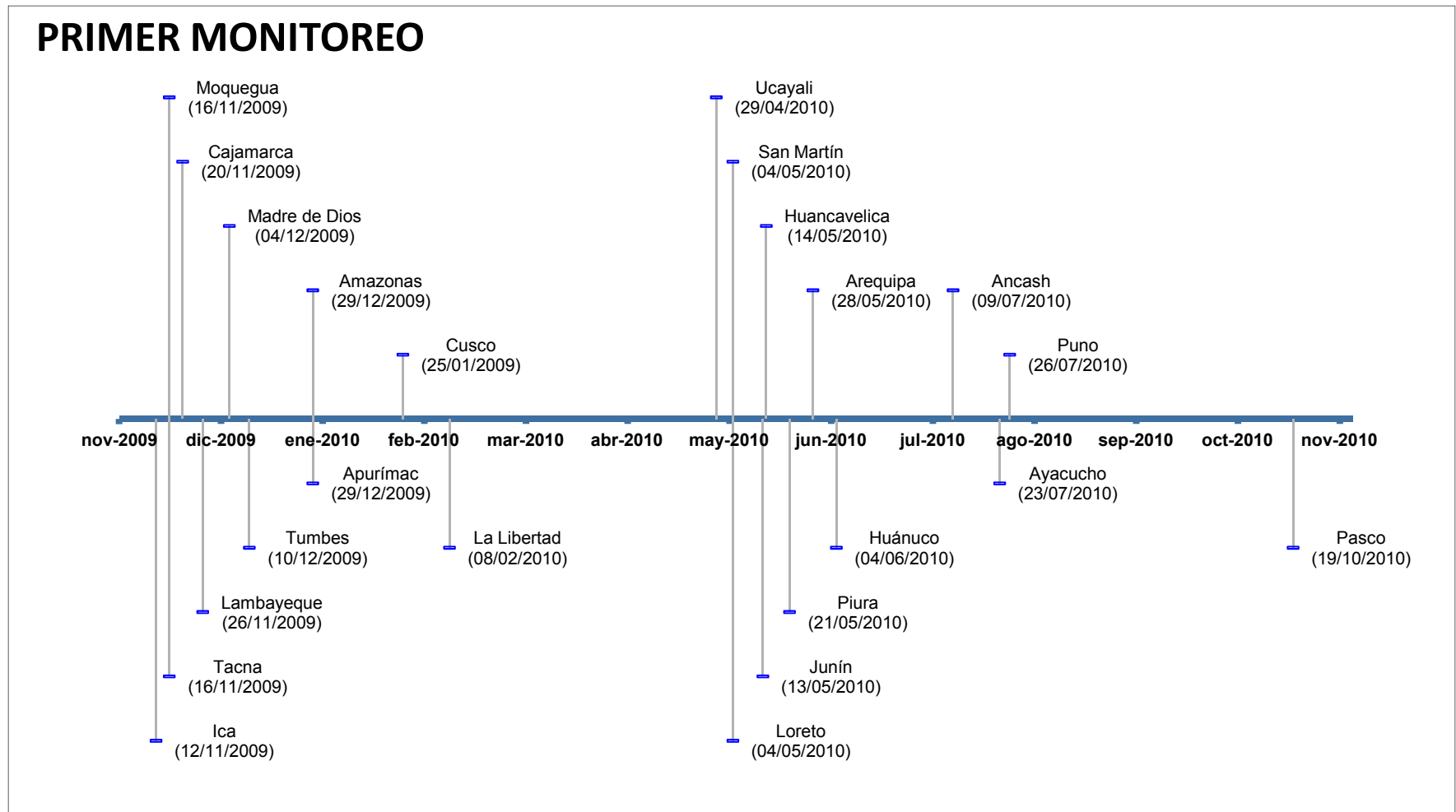
Conforme a los Convenios de Gestión suscritos entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales, se instaló en cada región un Comité Técnico de Coordinación (CTC). Este comité tuvo como principal tarea la ejecución del monitoreo y la evaluación de los objetivos y metas consensuados. Cada comité estuvo compuesto por cuatro miembros, dos del Gobierno Regional (el Gerente Regional de Desarrollo Social, el Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo) y dos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (un representante de la Comisión Sectorial de Transferencia y el Director General de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto).

Al principio los monitoreos debían realizarse cada tres meses, sin embargo, este periodo resultaba muy breve para observar resultados concretos en cada región, además cada reunión ameritaba un viaje por parte de dos representantes del Ministerio, el tiempo y el presupuesto con que se contaba era insuficiente. Esta situación motivo a que en la Primera Cumbre de Descentralización de la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, los asistentes miembros de la Comisión Intergubernamental modificaran la periodicidad a semestral

A pesar de los cambios mencionados, los monitoreos no se realizaron estrictamente a los seis meses de suscritos los convenios de gestión, las fechas del primer monitoreo se encuentran desde noviembre de 2009 a noviembre de 2010.



**Gráfico N° 04: Fechas de realización del primer monitoreo**



Elaboración propia

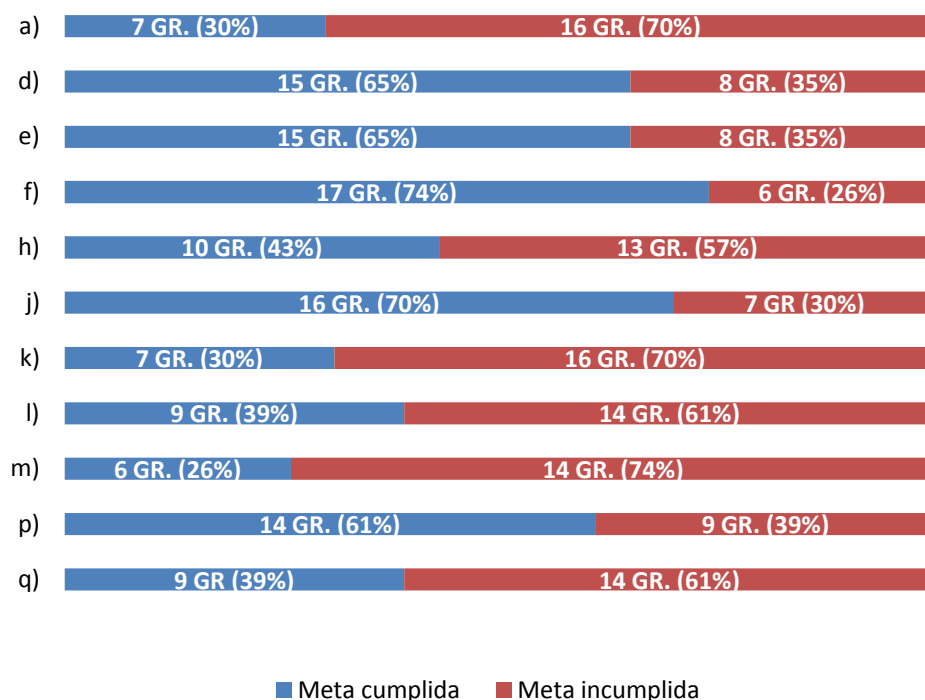
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Los datos obtenidos fueron analizados de dos maneras, en primer lugar se presentará los resultados por función y en segundo lugar por Gobierno Regional.

## I. RESULTADOS POR FUNCIÓN TRANSFERIDA

Los resultados obtenidos por función son los siguientes:

**Gráfico N° 05: Resultados por función del primer monitoreo**



Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

En cuanto a estos resultados se puede señalar lo siguiente:

- Todas las funciones fueron cumplidas por algún Gobierno Regional, sin embargo ninguna de las funciones fue cumplida por todos los Gobiernos Regionales.
- Las funciones que más Gobiernos Regionales cumplieron son las siguientes:

(48 d) Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados, en materia de trabajo, promoción del empleo, formación profesional y fomento de la micro y pequeña empresa.

(48 e) Promover mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales, difusión de la normatividad, defensa legal y asesoría gratuita del trabajador.

(48 f) Conducir y ejecutar los procedimientos de supervisión, control e inspección de las normas de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa, aplicando las sanciones que correspondan de acuerdo a ley en el ámbito de su competencia.

(48 j) Elaborar y difundir información en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la

micro y pequeña empresa.

**(48 p)** Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedimientos administrativos que tratan sobre materias de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa.

- Por otro lado las funciones menos cumplidas por número de Gobiernos Regionales son:

**(48 a)** Formular, aprobar, ejecutar, evaluar, dirigir, controlar y administrar las políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa, con la política general del gobierno y los planes sectoriales.

**(48 h)** Conducir y ejecutar acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y bienestar social, concertando con entidades públicas y privadas, así como con organizaciones representativas de la región. Del mismo modo, hacer cumplir las normas de prevención y de protección contra riesgos ocupacionales.

**(48 k)** Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

**(48 l)** Fomentar la formación profesional de los recursos humanos de las empresas de la región

como un mecanismo de mejoramiento de los ingresos, la productividad y competitividad a través de actividades de capacitación, provisión de información y transferencia tecnológica.

(48 m) Coordinar la oferta de formación profesional y los programas de orientación laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas; asimismo, supervisar los sistemas de intermediación laboral en la región y su articulación con el sistema de formación profesional.

(48 q) Llevar los registros administrativos en el ámbito de su competencia, en aplicación de la normatividad vigente.

## II. RESULTADOS POR GOBIERNO REGIONAL

Con la finalidad de determinar el grado de cumplimiento de las metas asumidas por los Gobiernos Regionales se diseñó una escala de tres categorías asignando valores a cada una de ellas, para cuantificar los datos obtenidos:

**Meta superada:** (+)15 puntos

**Meta cumplida:** (+) 10 puntos

**Meta no cumplida:** (-) 10 puntos

De la aplicación de lo mencionado se obtuvo los siguientes resultados:

**Cuadro N° 10: Resultados del primer monitoreo por gobierno regional**

REGIÓN	PUNTUACIÓN OBTENIDA
AMAZONAS	245
APURIMAC	205
PASCO	185
PUNO	180
JUNÍN	175
MOQUEGUA	170
LA LIBERTAD	140
ANCASH	140
TACNA	130
SAN MARTIN	120
ICA	100
HUÁNUCO	95
MADRE DE DIOS	95
LORETO	80
PIURA	80
AREQUIPA	80
CUSCO	70
LAMBAYEQUE	60
UCAYALI	60
HUANCAVELICA	50
CAJAMARCA	30
AYACUCHO	20
TUMBES	5

Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Nota: Los detalles de esta sistematización se encuentran en el Anexo N° 03.

Como se puede apreciar, gracias a este método se logró cuantificar el avance obtenido por cada región, permitiéndonos además elaborar un ranking de Gobiernos Regionales.

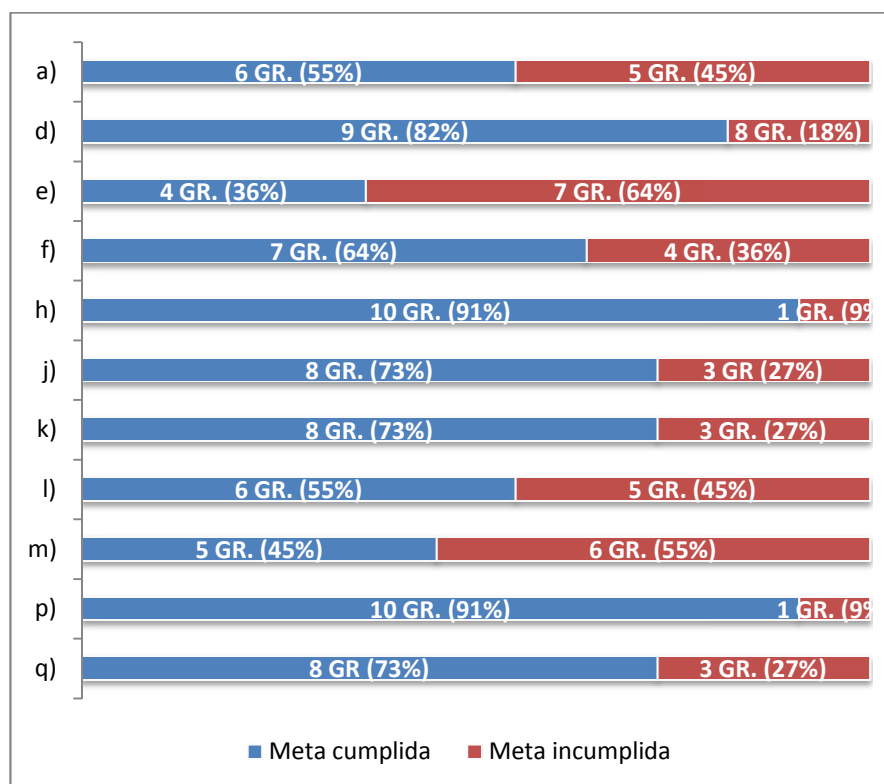
## B. RESULTADOS DEL SEGUNDO MONITOREO

El segundo monitoreo se realizó en 11 Gobiernos Regionales entre Julio y diciembre de 2010, en el gráfico N° 5 de la siguiente página se aprecia las fechas de cada uno de los monitoreos.

### I. RESULTADOS POR FUNCIÓN TRANSFERIDA

Los resultados obtenidos por función son los siguientes:

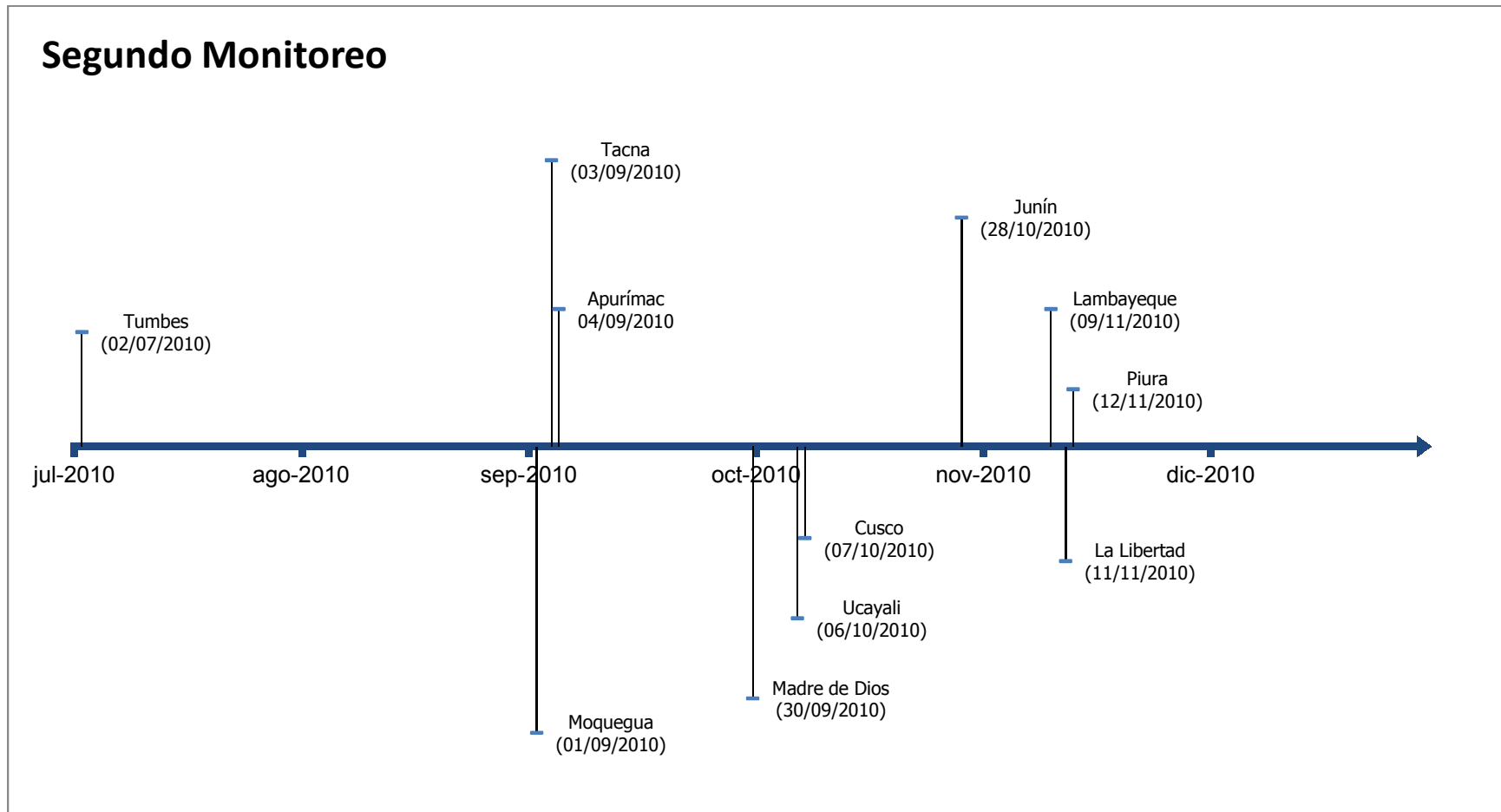
Gráfico N° 06: Resultados por función del segundo monitoreo



Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**Gráfico N° 07: Fechas de realización del segundo monitoreo**



Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



En cuanto a los resultados exhibidos en el Gráfico N° 04, se puede señalar lo siguiente:

- Todas las metas de las funciones fueron cumplidas por algún Gobierno Regional, sin embargo ninguna de las funciones fue cumplida por todos los Gobiernos Regionales.
- Nueve de las once funciones transferidas fueron ejecutadas satisfactoriamente por más de la mitad de Gobiernos Regionales, las cuales son:

(48 a) Formular, aprobar, ejecutar, evaluar, dirigir, controlar y administrar las políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa, con la política general del gobierno y los planes sectoriales.

(48 d) Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados, en materia de trabajo, promoción del empleo, formación profesional y fomento de la micro y pequeña empresa.

(48 f) Conducir y ejecutar los procedimientos de supervisión, control e inspección de las normas de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa, aplicando las sanciones que correspondan de acuerdo a ley en el ámbito de su competencia.

(48 h) Conducir y ejecutar acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y bienestar social, concertando con entidades públicas y privadas, así como con organizaciones representativas de la región. Del mismo modo, hacer cumplir las normas de prevención y de protección contra riesgos ocupacionales.

(48 j) Elaborar y difundir información en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la micro y pequeña empresa.

(48 k) Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

(48 l) Fomentar la formación profesional de los recursos humanos de las empresas de la región como un mecanismo de mejoramiento de los ingresos, la productividad y competitividad a través de actividades de capacitación, provisión de información y transferencia tecnológica.

(48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedimientos administrativos que tratan sobre materias de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa.

(48 q) Llevar los registros administrativos en el ámbito de su competencia, en aplicación de la normatividad vigente.

- Dos funciones aún resultan complicadas para más de la mitad de Gobiernos Regionales.

(48 e) Promover mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales, difusión de la normatividad, defensa legal y asesoría gratuita del trabajador.

(48 m) Coordinar la oferta de formación profesional y los programas de orientación laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas; asimismo, supervisar los sistemas de intermediación laboral en la región y su articulación con el sistema de formación profesional.

## II. RESULTADOS POR GOBIERNO REGIONAL

Con la finalidad de determinar el grado de cumplimiento de las metas asumidas por los Gobiernos Regionales y haciendo uso del mismo método aplicado al primer monitoreo, se obtuvieron los siguientes datos:

**Cuadro N° 09: Resultados del segundo monitoreo por gobierno regional.**

REGIÓN	PUNTUACIÓN OBTENIDA
APURÍMAC	280
CUSCO	260
JUNÍN	175
LA LIBERTAD	330
LAMBAYEQUE	265
MADRE DE DIOS	145
MOQUEGUA	90
PIURA	135
TACNA	200
TUMBES	115
UCAYALI	70

Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Nota: Los detalles de esta sistematización se encuentran en el Anexo N° 04.

#### **4.1.4 GESTIÓN DESCENTRALIZADA**

Acorde al Decreto Supremo N° 047-2009-PCM “Plan Anual de Transferencia de Competencias a los Gobiernos Regionales y Locales del Año 2009”, norma que fija 6 herramientas para el desarrollo de la gestión descentralizada, en las cuales se presentaron los siguientes resultados:

##### **A. CONVENIOS DE GESTIÓN:**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo suscribió Convenios de Gestión con 23 Gobiernos Regionales (ver Cap. IV. 4.1.3 Monitoreo y Evaluación, específicamente Cuadro N° 07), quedando pendiente las regiones de Lima y Callao y la Municipalidad Metropolitana de Lima.

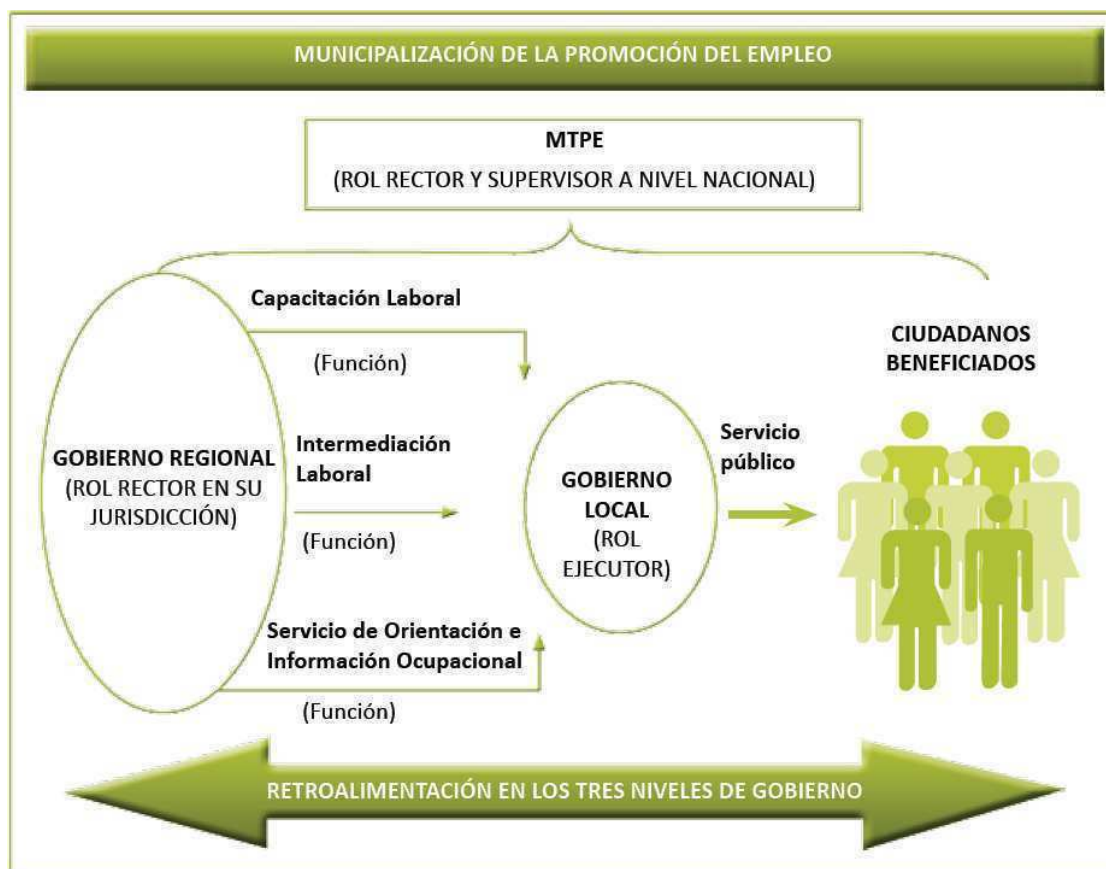
##### **B. CONVENIO DE DELEGACIÓN:**

En el Plan Anual de Transferencia 2010 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo se propuso iniciar La Municipalización de la Promoción del Empleo. Para esta nueva etapa se daría uso a los convenios de delegación, como paso previo a la transferencia definitiva de funciones en materia de Promoción del Empleo a las Municipalidades Provinciales y Distritales.

Hasta finales del año 2010 se identificaron a 3 municipalidades para ser parte de un programa piloto, estas son: la Municipalidad

Provincial de Andahuaylas (Región Apurímac), la Municipalidad Provincial de Zarumilla (Región Tumbes) y la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista (Región Loreto), con quienes se suscribieron Convenios de Delegación.

**Gráfico N° 08: Municipalización de la Promoción del Empleo.**



Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2010) *Avance, logros y perspectivas de la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

### **C. COMISION INTERGUBERNAMENTAL:**

En búsqueda por desarrollar una gestión descentralizada, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo constituyó la Comisión Intergubernamental correspondiente a su sector, la misma que fue reconocida mediante Resolución de Secretaría de Descentralización N° 051-2009-PCM/SD.

La Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo fue creada como una instancia de articulación y de coordinación entre los tres niveles de gobierno con la finalidad de impulsar el desarrollo de la gestión descentralizada.

Instalada en octubre del 2009, la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo realizó sus operaciones teniendo en cuenta su reglamento de funcionamiento, cuyo contenido fue revisado y validado por los gobiernos regionales antes de su aprobación.

La comisión está conformada por 8 representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1 representante del Ministerio de Economía y Finanzas y 23 Directores y Gerentes Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Cuadro N° 10: Grupos de trabajo de la comisión  
Intergubernamental**

Grupo 1:	<p>La Libertad (representante)</p> <p>Tumbes</p> <p>Piura</p> <p>Lambayeque</p> <p>Amazonas</p> <p>Cajamarca</p> <p>San Martín</p>	
Grupo 2:	<p>Junín (representante)</p> <p>Ancash</p> <p>Loreto</p> <p>Huánuco</p> <p>Ucayali</p> <p>Pasco</p> <p>Huancavelica</p>	
Grupo 3:	<p>Tacna (representante)</p> <p>Ica</p> <p>Ayacucho</p> <p>Arequipa</p> <p>Apurímac</p> <p>Cusco</p> <p>Madre de Dios</p> <p>Moquegua</p> <p>Puno.</p>	

Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



#### **D. CUMBRES DE DESCENTRALIZACIÓN.**

La Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo se reunió periódicamente en reuniones descentralizadas denominadas Cumbres de Descentralización a lo largo del año 2010.

Se organizaron 3 Cumbres de Descentralización y una sesión extraordinaria. En estas reuniones se recolectó información, se intercambió experiencias entre los involucrados, se aprobaron documentos de relevancia como el Plan Anual de Transferencia 2010 y el Programa de Desarrollo de Capacidades a los Gobiernos Regionales y Locales 2010 y se tomaron diversos acuerdos y compromisos entre las partes.

**Cuadro N° 11: Cumplimiento de acuerdos de la  
Comisión Intergubernamental del STPE**

<b>CUMBRE</b>	<b>NÚMERO DE ACUERDOS.</b>	<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO.</b>
I Cumbre de Descentralización	7	100%
Sesión Extraordinaria	15	100%
II Cumbre de Descentralización	8	100%
III Cumbre de Descentralización	8	37 %

Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

## **E. MATRIZ DE GESTIÓN DESCENTRALIZADA**

Durante el pleno de la comisión intergubernamental realizada en Trujillo el 24 y 25 de febrero del 2010 (primera cumbre) uno de los acuerdos fue la aprobación de las matrices de tres servicios públicos, las cuales permitirían desarrollar el modelo de gestión descentralizada, en concordancia con el Decreto Supremo N° 047-2009-PCM. Posteriormente se identificaron dos servicios más, cuyas matrices aún estarían pendientes de aprobación.

Los cinco servicios considerados prioritarios orientados al ciudadano son:

**INTERMEDIACIÓN LABORAL:** Es la prestación lícita de servicios a través de terceros (empresas de servicios o cooperativas de trabajo) en la que intervienen trabajadores destacados a la empresa usuaria para desarrollar labores temporales, complementarias o altamente especializadas.

**CAPACITACIÓN LABORAL:** Acción destinada al desarrollo de las competencias laborales de los recursos humanos, a fin de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral.

## **ORIENTACIÓN VOCACIONAL E INFORMACIÓN**

**OCUPACIONAL:** Actividad destinada a facilitar la elección de una carrera profesional, técnica u ocupacional que mejor se ajuste a las características intelectuales, de actitud, personalidad e interés de la persona; así como brindar información de la oferta formativa de las entidades de formación y de las ocupaciones más demandadas.

**INSPECCIÓN LABORAL:** servicio público o encargados de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias.

**EXTRAPROCESOS:** mecanismos de prevención y solución de conflictos sociolaborales mediante la adopción de acuerdos. Implica promover el diálogo y la concertación con las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores como empleadores y sectores de la sociedad vinculados en materia de trabajo, promoción del empleo como formación profesional.

## **DETERMINACIÓN DE COMPETENCIAS Y FUNCIONES DE LOS TRES NIVELES DE GOBIERNO**

Conforme al Decreto Supremo N° 049-2009-PCM, el ejecutivo estableció que todos los ministerios debían elaborar las matrices de delimitación de competencias y distribución de

funciones que definirían los roles de los tres niveles de gobierno.

Así, el 10 de abril del 2010, se promulgó el Decreto Supremo 002-2010-TR, dando lugar de a la nueva matriz de delimitación de competencias y asignación de funciones de los sectores trabajo y promoción del empleo en los tres niveles de gobierno.

Cuadro N° 12: Procesos Esenciales según competencia

COMPETENCIA	PROCESOS ESENCIALES
1. Trabajo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inspección del Trabajo</li> <li>2. Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales</li> <li>3. Prevención y Solución de Conflictos</li> <li>4. Seguridad Social</li> <li>5. Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>6. Relaciones de Trabajo</li> <li>7. Difusión de la Normatividad Laboral</li> </ol>
2. Promoción del Empleo	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Promoción del Empleo</li> <li>9. Formación Profesional y Desarrollo de los Recursos Humanos</li> <li>10. Información laboral y del mercado de trabajo</li> <li>11. Intermediación Laboral y Articulación de Servicios de Empleo</li> </ol>

Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2010) *Avance, logros y perspectivas de la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

## **FUENTES PRIMARIAS**

### **4.1.5 FOCUS GROUP – ESTADO SITUACIONAL DE LAS DIRECCIONES REGIONALES DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el 24 de febrero del 2010 en la ciudad de Trujillo realizó la I Cumbre de Descentralización de la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo. Aprovechando este acontecimiento se realizó un Focus Group para la discusión del estado situacional del proceso de descentralización.

Se contó con la presencia de 16 representantes regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, agrupados de la siguiente manera:

Grupo N° 01: La Libertad (representante del grupo), Tumbes, Piura, Lambayeque, Amazonas, Cajamarca.

Grupo N° 02: Junín (representante del grupo), Ancash, Loreto, Huánuco, Ucayali, Pasco.

Grupo N° 03: Arequipa (representante del grupo), Ica, Apurímac, Cusco, Madre de Dios.

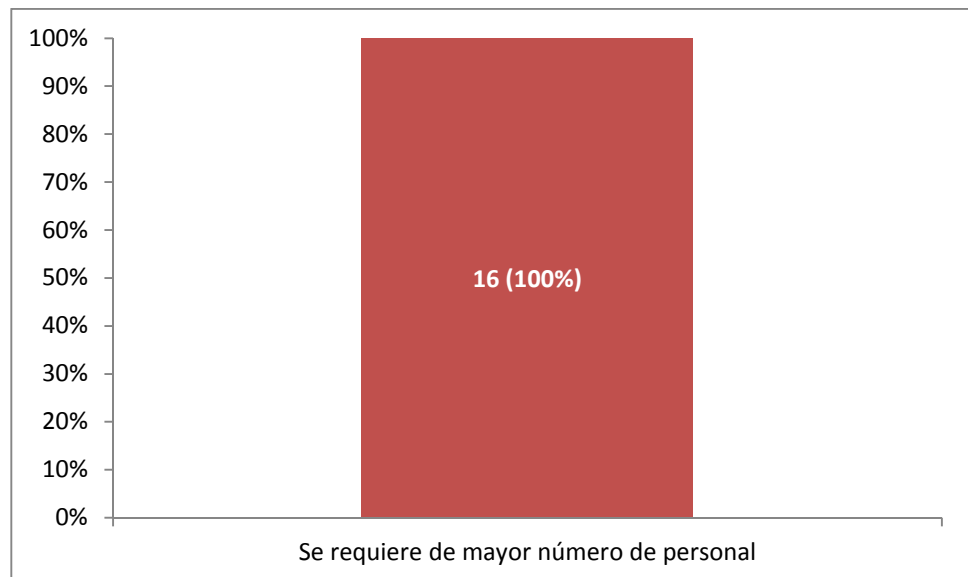
Se tomaron las siguientes precauciones a fin propiciar una mejor recolección de datos:

- Se identificó previamente y con claridad los temas objeto del debate del focus group.
- Se informó previamente a los participantes el objetivo del focus group y de los temas abordados.
- Se procuró garantizar la neutralidad por parte de los animadores en todo el debate.
- Se recogieron las declaraciones integrales de los participantes.

De lo debatido se concluyó lo siguiente:

**A. Acerca de los Recursos humanos para ejercer las funciones transferidas**

**Gráfico N° 09: Recursos Humanos para el ejercicio de las funciones transferidas**

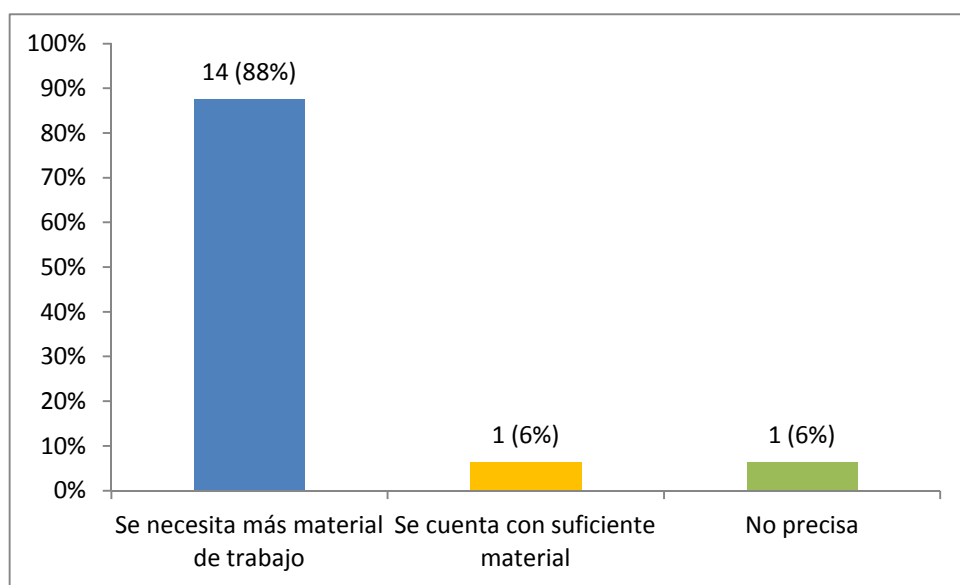


Elaboración propia

La totalidad de los Directores y Gerentes Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo participantes manifestaron que el número de personal con el que cuentan es insuficiente para el desempeño de las funciones transferidas. Esta situación ha propiciado que distintas labores sean desempeñadas por un mismo profesional en la totalidad de las Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

## B. Acerca de los materiales de trabajo

**Gráfico N° 10: Materiales de trabajo**



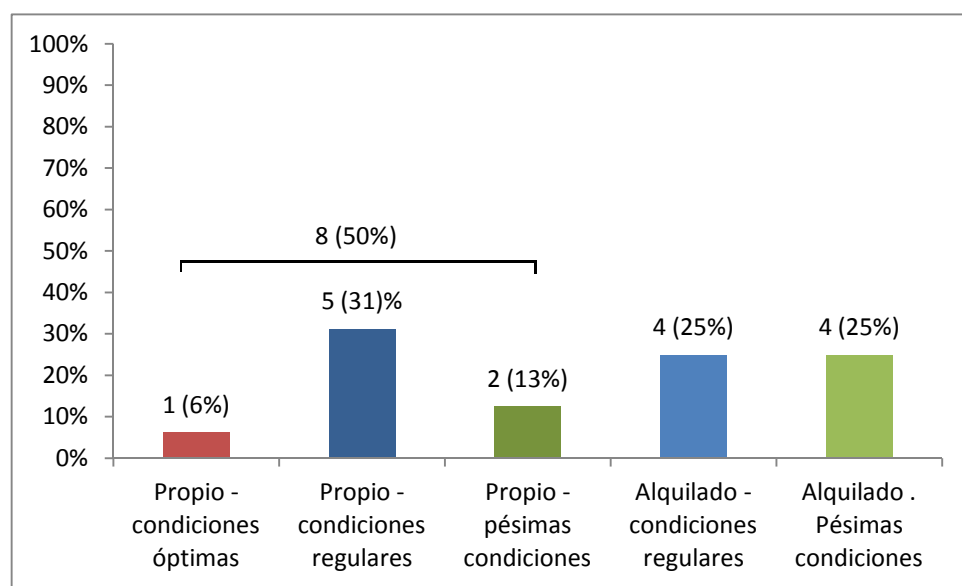
Elaboración propia

De la información obtenida, encontramos que la mayoría de los participantes representada por el 82% precisa como insuficiente la cantidad de materiales con los cuentan para el desempeño de las funciones transferidas, siendo notorio la necesidad de

computadoras, escritorios, sillas, fotocopadoras y estantes. Esta situación refleja que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no realizó un adecuado diagnóstico de las unidades orgánicas que recibirían las funciones transferidas.

### C. Condiciones de la Infraestructura de las Direcciones y Gerencias Regionales.

**Gráfico N° 11: Infraestructura de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.**



Elaboración propia

De la información obtenida se encontró que el 50 % de las Gerencias y Direcciones Regionales manifestaron que el inmueble con el que cuenta es propio, mientras que la otra mitad cuenta con inmuebles alquilados, lo que representaría para estos últimos mayores gastos operativos y consecuentemente menor presupuesto para las funciones transferidas.



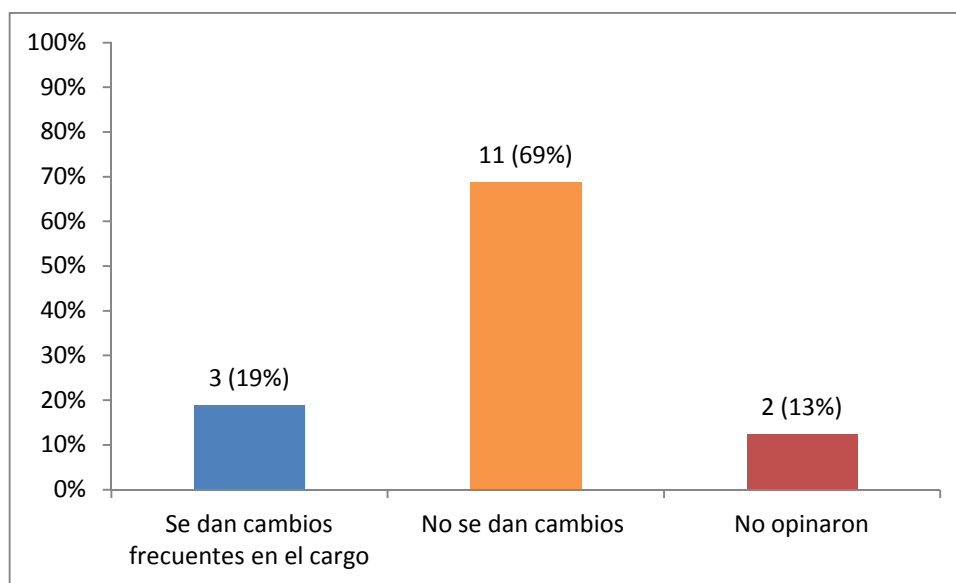
Asimismo se evidencia que solo una Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (Arequipa) señala que cuenta con un inmueble óptimo para el desempeño de las funciones transferidas.

Por otra parte, nueve Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo que representan el 56.25%, señalan que los inmuebles con los que cuentan se encuentran en regular estado, pero que conforme a la implementación y mejora en los servicios que brindan requieren una mejor opción.

Seis Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo que representan el 37.5% señalan que los inmuebles con los que cuentan se encuentran en pésimas condiciones, la mayoría de ellos los califican como inhabitables y peligrosos para la atención de la ciudadanía, razón por la que demandan un cambio de inmueble con urgencia.

#### D. Permanencia en el cargo del Gerente o Director.

**Gráfico N° 12: Permanencia en el cargo del Gerente o Director.**

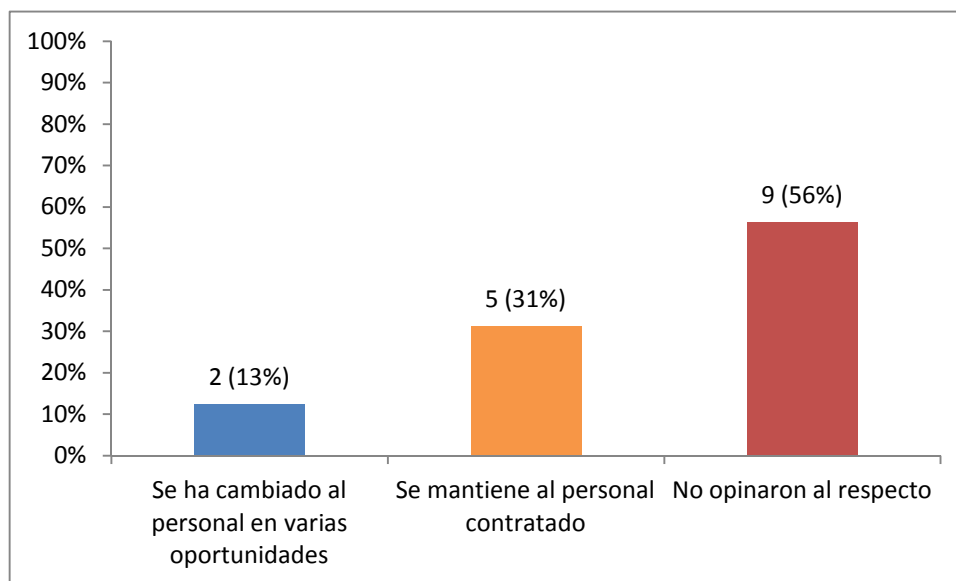


Elaboración propia

Es preciso mencionar al respecto que el cargo de Director o Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es un cargo de confianza, es decir es designado por el Presidente Regional y puede ser removido en cualquier momento. Como se puede apreciar en los resultados, 11 de los participantes mencionaron que no se ha producido cambios frecuentes en la dirección, sin embargo 3 de los participantes sostienen que hubo cambios frecuentes, situación que amenaza la continuidad, sostenibilidad y cumplimiento de metas.

## E. Cambios en el personal

**Gráfico N° 13: Cambios de personal.**



Elaboración propia

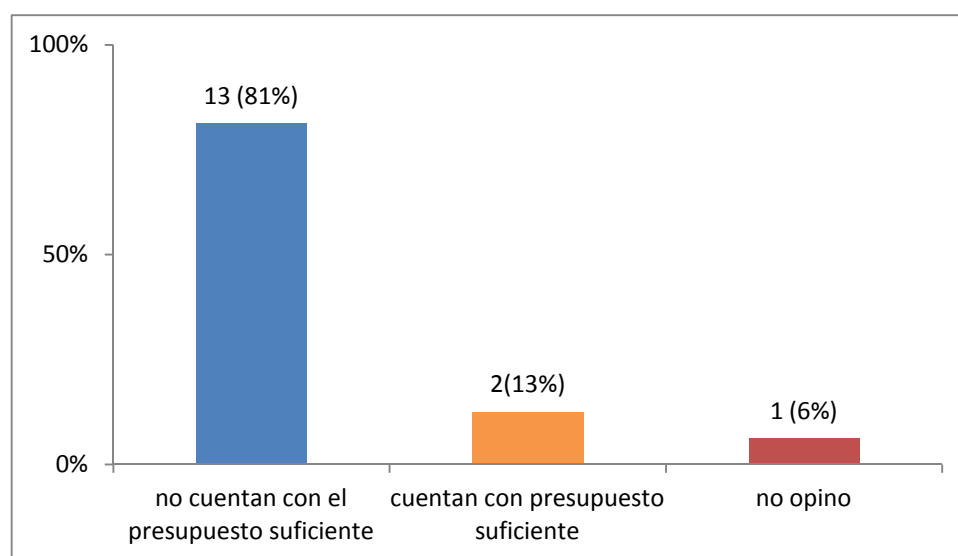
Como se puede apreciar en los resultados dos de los participantes señalaron que en su Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo se cambió de personal contratado. Esta situación propició que las funciones transferidas en estas dos regiones no sean ejercidas de manera óptima, en tanto que el nuevo personal desconocía de lo avanzado, era necesario dar comienzo a un proceso de aprendizaje que inevitablemente ralentizó el proceso.

A pesar de que 9 de los participantes no precisaron su situación con respecto a esta problemática y 2 negaron que el personal haya cambiado, es un secreto a voces que el personal es

renovado constantemente, esto debido a que las modalidades de contratación vigente, no son sinónimo de estabilidad laboral.

**F. Situación presupuestal de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo para el ejercicio de las funciones transferidas.**

**Gráfico N° 14: Situación presupuestal de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.**



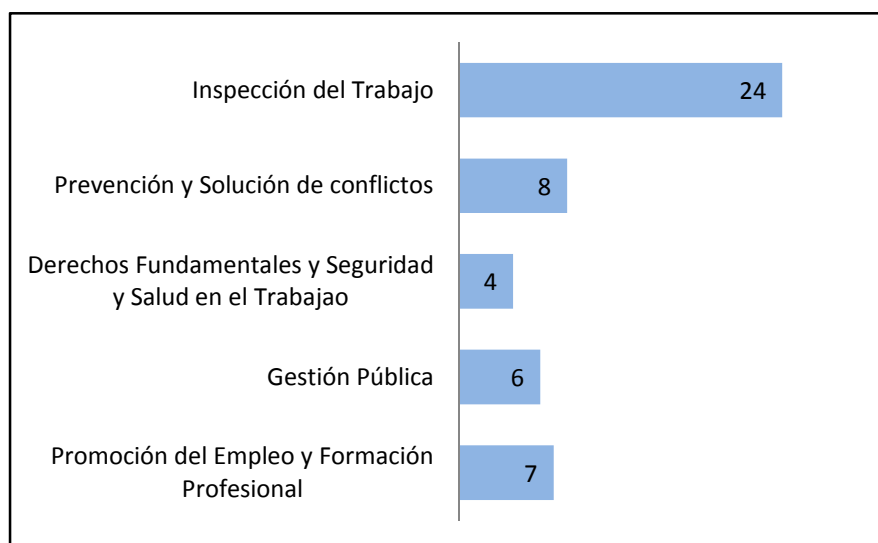
Elaboración propia

Como se puede apreciar en los resultados, el 81,25% señalaron que el presupuesto con que cuentan es insuficiente. Sin duda, los especialistas de la Secretaría de Descentralización de la PCM señalaron en reiteradas oportunidades que la situación presupuestal era desfavorable en muchos casos, esto debido a que no se había determinado el costo que representa el ejercicio de las funciones transferidas. La PCM encargó al MEF la elaboración de una metodología para la determinación del costo de cada función, sin embargo, aún no se ha iniciado dicho proceso, razón por la cual las Direcciones y Gerencias

Regionales manejan pequeños presupuestos que limitan su quehacer.

#### **G. Demanda formativa.**

**Gráfico N° 15: Demanda formativa.**



Elaboración propia

En la entrevista grupal se recogió la demanda formativa de los Gobiernos Regionales a fin de servir como insumo para la formulación del Programa de Desarrollo de Capacidades 2010. Como se puede apreciar en el Gráfico N° 07 se señalan los temas requeridos, así como la cantidad de actividades.

#### **4.1.6 ENCUESTA POSTERIOR A LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES 2010**

Se realizó una encuesta dirigida a los Gerentes y Directores Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo al final del año 2010 para evidenciar de manera sintética el estado de las competencias y funciones transferidas, identificando las necesidades, capacidades de gestión y recursos (humanos, normativos, entre otros).

Para lo cual se consideró lo siguiente:

- A. Identificación General de la Institución.
- B. Identificación del máximo representante de la DRTPE.
- C. Identificación de situación en cuanto al Desarrollo de Capacidades.
- D. Identificación de la evaluación.

Las variables analizadas fueron las siguientes:

##### **A. Información General de la Institución Regional**

X1: Nombre de la Dirección

X2: Dirección

X3: Año de Actividad de la Institución

X4: GGRR o GGLL

X5: Región, Provincia, Distrito y Centro Poblado o Localidad

## **B. Información General del Director Regional o del Representante**

X6: Apellidos y Nombres

X7: Cargo

X8: Edad

X9: Tiempo en el cargo

X10: Estado civil

X11: Profesión

X12: Grado de instrucción máximo alcanzado

X13: Función(es) que desempeña

## **C. Desarrollo de Capacidades**

X14: Capacitación de los trabajadores.

X15: Demanda de actividades de desarrollo de capacitaciones para su labor de Director.

X16: Capacitaciones a realizar para el año del 2011.

## **D. Evaluación**

X17: Evaluación del desempeño de sus trabajadores.

## RESULTADOS

### A. Información General de la Institución Regional

**Cuadro N° 13: Número de Direcciones y/o Gerencias Regionales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

INSTITUCIÓN REGIONAL	NÚMERO
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	21
Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	2

Elaboración propia

### B. Información General del Director o Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

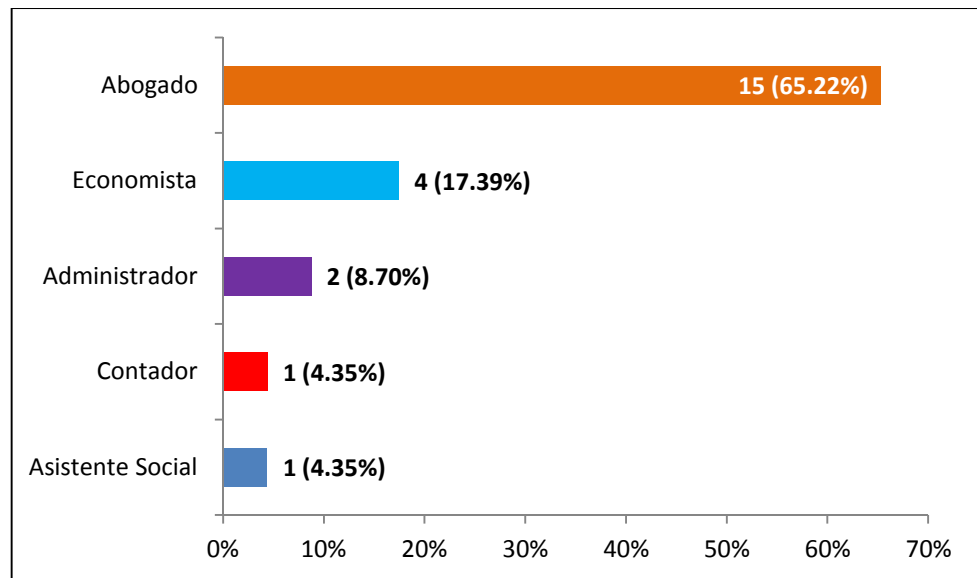
**Cuadro N° 14: Edad promedio de Directores y Gerentes Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo**

DESCRIPCIÓN	EDAD
Edad Promedio del Máximo Representante	49

Elaboración propia

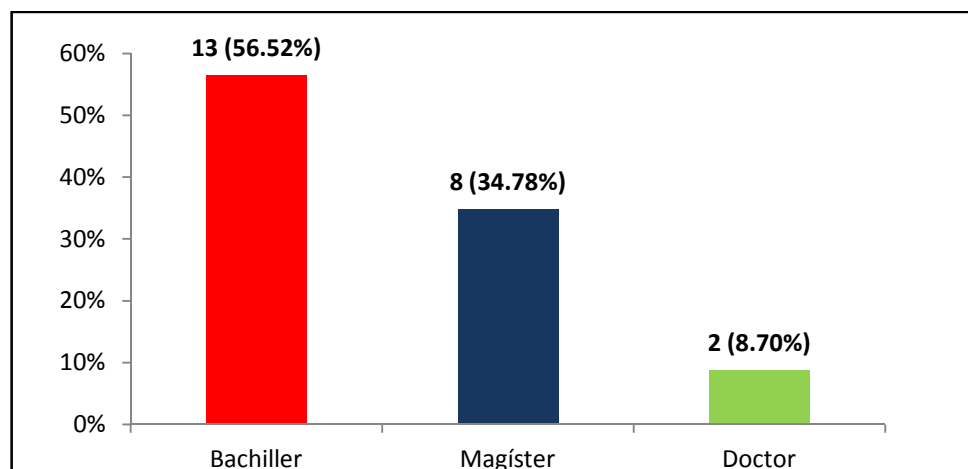


**Gráfico N° 16: Profesión de los Directores y Gerentes Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo**



Elaboración propia

**Gráfico N° 17: Grado de Instrucción máximo alcanzado.**

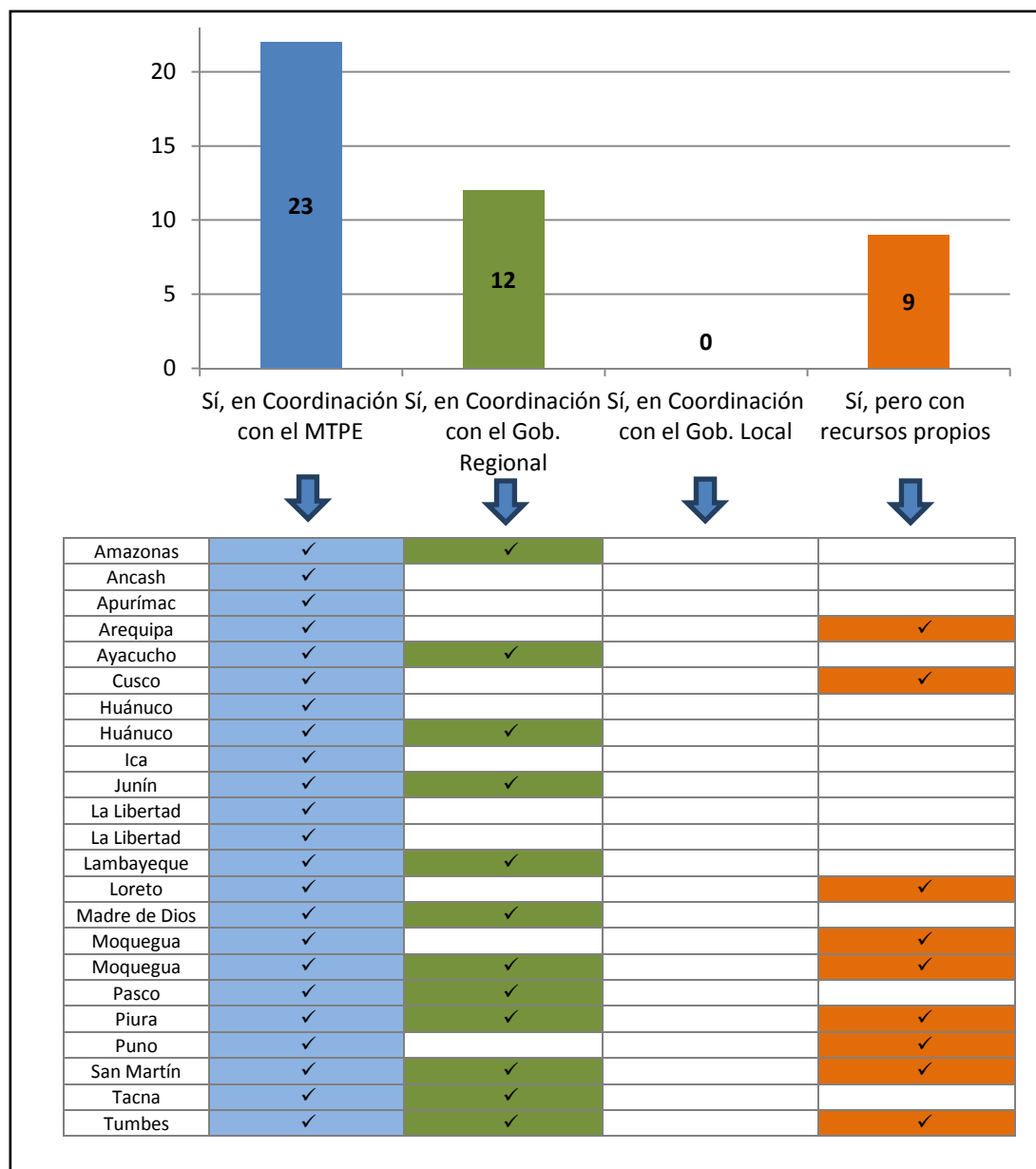


Nota: De los 13 Directores o Gerentes Regionales con grado académico de Bachiller 12 de ellos tienen Título profesional.  
Elaboración propia

## C. Desarrollo de capacidades

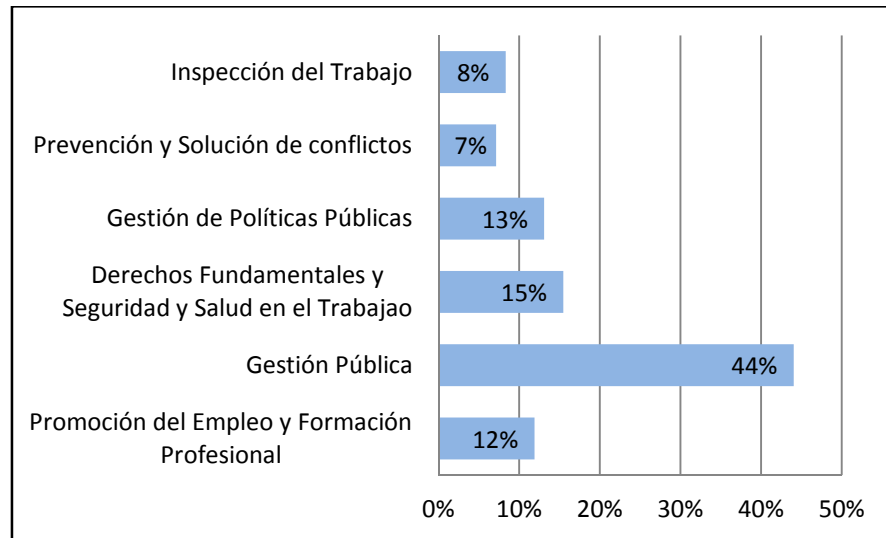
¿Realiza actividades de desarrollo de capacidades para sus trabajadores?

**Gráfico N° 18: Actividades de desarrollo de capacidades.**



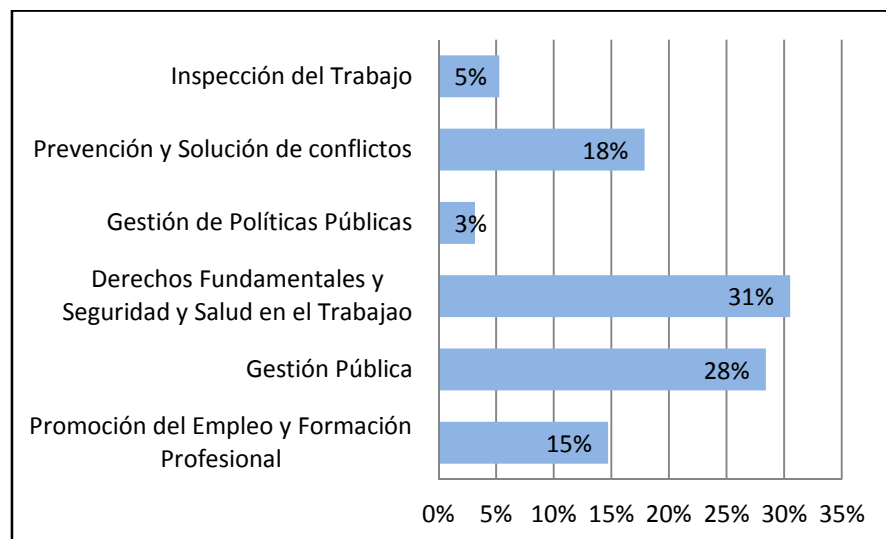
Elaboración propia

**Gráfico N° 19: Demanda de actividades de desarrollo de capacidades para su labor de Director o Gerente.**



Elaboración propia

**Gráfico N° 20: Demanda de actividades de desarrollo de capacidades para el año 2011.**

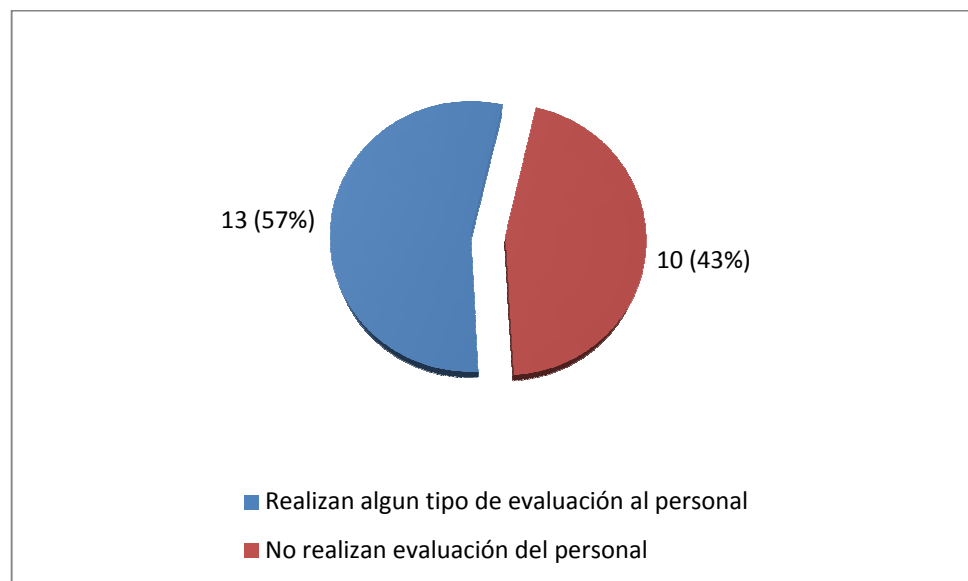


Elaboración propia

## D. Evaluación

En esta sección se pidió a los Directores y Gerentes Regionales que indicaran el tipo de evaluación de desempeño que realizaban a su personal.

Gráfico N° 12: Evaluación al personal.



Elaboración propia

## **4.2 Discusión de Resultados**

En la presente sección se compararon los resultados en relación a los objetivos de la investigación, para esto, se analizaron los resultados referidos a los objetivos específicos.

### **4.2.1 Grado de articulación y coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Evidenciar el grado de articulación y coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regional en el año 2010.

**HIPOTESIS ESPECÍFICA 1:** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales han conseguido un nivel de articulación y coordinación necesario para una gestión descentralizada.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es uno de los pocos sectores que ha conseguido un alto grado de articulación y coordinación con los Gobiernos Regionales.

En el año 2009 el MTPE consiguió la transferencia definitiva de funciones administrativas a 23 Gobiernos Regionales logrando un avance del 88% en dicha materia. Además, se consiguió la suscripción de 23 Convenios de Gestión, documentos indispensables

para que el Ministerio de Trabajo impulse, refuerce y asista técnicamente a los Gobiernos Regionales en el ejercicio de las funciones transferidas. Asimismo, mediante talleres consensuados se definieron con cada una de las regiones involucradas los objetivos, metas e indicadores de cada una de las funciones, herramientas fundamentales para la medición del desempeño.

En el año 2009 se instaló la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, comisión que se reunió a lo largo del año 2010 en 4 oportunidades (3 cumbres de descentralización y una sesión extraordinaria). En cada una de estas sesiones se recolectó información valiosa y se tomaron importantes acuerdos sobre diversos temas. Como se aprecia en el cuadro N° 13 (Cap. IV, 4.1.6 D), se tomaron 38 acuerdos de los cuales 33 fueron cumplidos en el año 2010, representando un 87 %. Los 5 acuerdos que no fueron cumplidos en el año 2010 se refieren a actividades para el año 2011.

Es mediante la Comisión Intergubernamental que los gobiernos validan el proyecto de Plan Anual de Transferencia 2010 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, así como el Programa de Desarrollo de Capacidades a los Gobiernos Regionales 2010. Asimismo los Gobiernos Regionales dan la aprobación de las matrices de 3 servicios públicos.

Estas evidencias de buenas relaciones, trabajo consensuado y articulado entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales son corroboradas con la evaluación del

proceso de transferencia de competencias sectoriales que realizó la Secretaría de Descentralización de la PCM, en cuyo estudio incluye un análisis de las Comisiones Intergubernamentales de los sectores involucrados en el proceso de descentralización, obteniendo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la ponderación ALTA con 3 puntos, como se muestra a continuación:

**Cuadro N° 15: Estado Situacional de la conformación de las Comisiones Intergubernamentales**

N° orden	SECTOR	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA CONSTITUCIÓN, CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN	PARAMETROS DE EVALUACIÓN			PONDERACIÓN			
			CC	OC	FC	PUNTAJE	A	M	B
01	EDUCACIÓN	Comisión no constituida. No define el funcionamiento de la comisión.	-	X	-	1			X
02	SALUD	Comisión no constituida. Tiene definida la organización de la comisión. Define el funcionamiento de la comisión.	-	X	X	2		X	
03	TRABAJO	Comisión constituida con RSD N° 051-09-PCM.	X	X	X	3	X		
04	VIVIENDA	Comisión constituida con RSD N° 063-09-PCM.	X	X	X	3	X		
05	MIMDES	Comisión no constituida. Tiene propuestas para organizar la comisión. Falta desarrollar el funcionamiento de la comisión.	-	X	-	1			X
06	AGRICULTURA	Comisión no constituida. Tiene definida la organización de la comisión. Tiene organizado el funcionamiento de la comisión.	-	X	X	2		X	
07	ENERGÍA Y MINAS	Comisión constituida con RSD N° 062-09-PCM.	X	X	X	3	X		
08	MINCETUR	Comisión no constituida. Falta desarrollo de la organización. Tiene organizado el funcionamiento de la comisión.	-	-	X	1			X
09	PRODUCCIÓN	Comisión constituida con RSD N° 064-09-PCM.	X	X	X	3	X		
10	MTC	Comisión no constituida. Tiene definida la organización de la comisión. Falta desarrollar el funcionamiento de la comisión.	-	X	-	1			X
11	INDECI	Comisión no constituida. Tiene definida la organización de la comisión. Falta desarrollar el funcionamiento de la comisión.	-	X	-	1			X
12	AMBIENTE Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	Comisión no constituida. Falta desarrollo de la organización. Tiene organizado el funcionamiento de la comisión.	-	-	X	1			X
						12 100 %	33 %	17 %	50 %

Fuente PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS  
(2010) Evaluación del Proceso de Transferencia de Competencias Sectoriales para el Desarrollo de la Gestión Descentralizada de los Servicios Públicos. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros.

Los criterios de calificación con respecto a la ponderación y puntaje utilizados por la PCM son:

ALTA: Cuando la mesa sectorial demostró avances en los tres parámetros, se consideran 3 puntos

MEDIA: Cuando la mesa sectorial demostró avances en dos parámetros, se consideran dos puntos.

BAJA: Cuando la mesa sectorial demostró avances en uno de los parámetros, se considera un punto.

Parámetros:

CC: Constitución de la Comisión.

OC: Organización de la Comisión.

FC: Funcionamiento de la Comisión.

#### **4.2.2 FORTALECIMIENTO DE LAS FUNCIONES TRANSFERIDAS**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Presentar el estado de fortalecimiento de las funciones transferidas.

**HIPOTESIS ESPECÍFICA 2:** Existe una mejora de la gestión pública de los Gobiernos Regionales generado por el fortalecimiento de las



funciones transferidas emprendido por el Sector Trabajo y Promoción del Empleo.

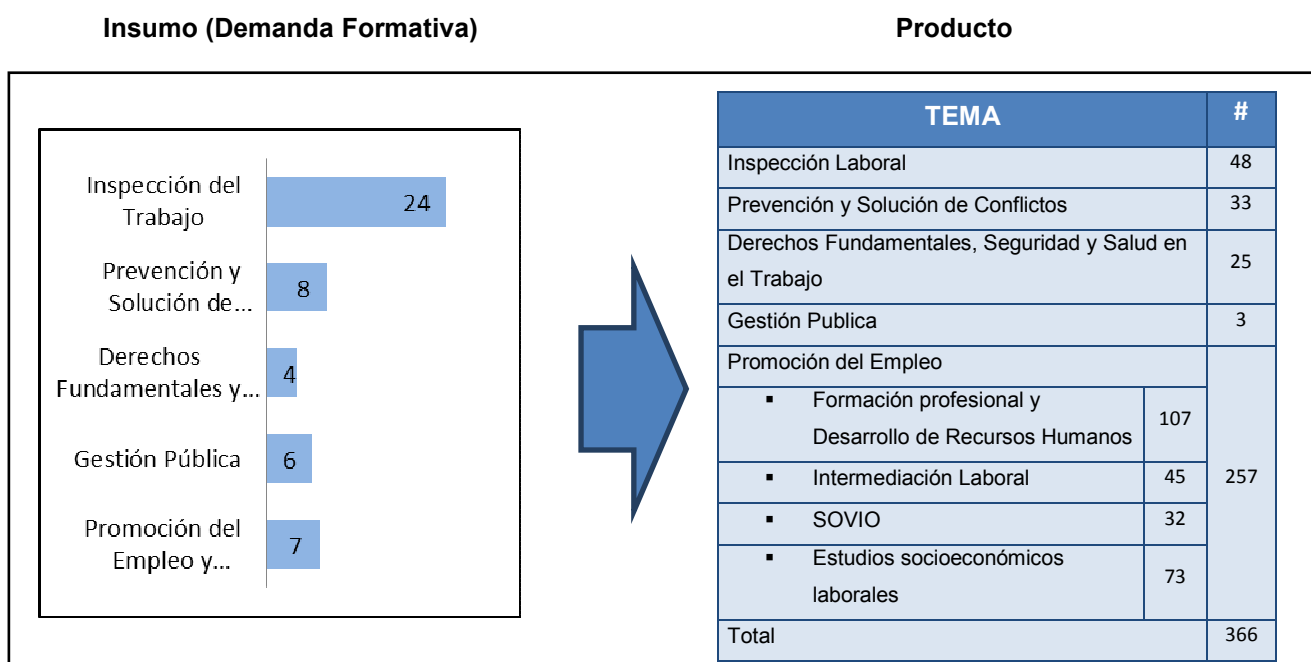
Con respecto Programa de Desarrollo de Capacidades a los Gobiernos Regionales y Locales 2010, era indispensable que las actividades de desarrollo de capacidades planteadas en este plan resultaran de la correspondencia de la demanda formativa planteada por las regiones y la oferta formativa del sector. Es así, que a través de la Comisión Intergubernamental se recibió la demanda formativa.

**Gráfico N° 22: Programa de Desarrollo de Capacidades, Oferta y Demanda**



Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2010) *Avance, logros y perspectivas de la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**Gráfico N° 23: Programa de Desarrollo de capacidades, insumo y producto**



Elaboración propia

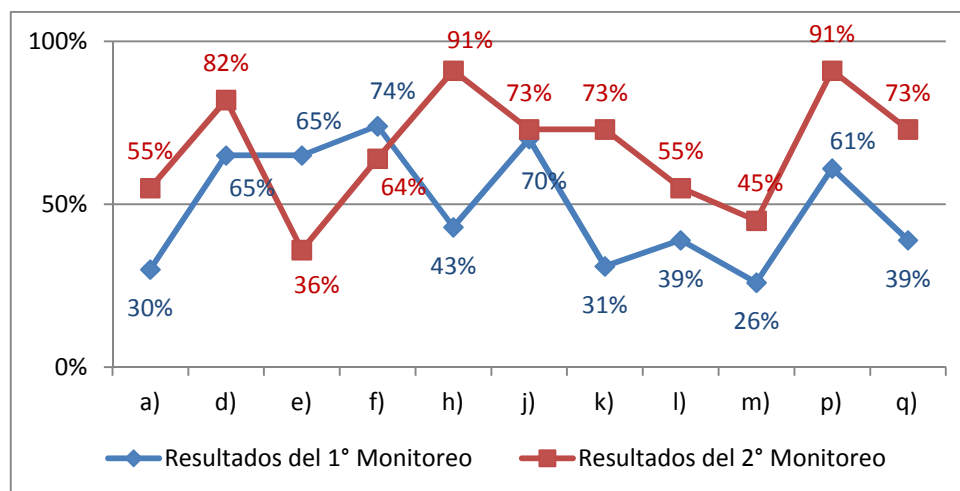
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Como se puede apreciar en el Gráfico N° 22 la demanda formativa planteada por los representantes de los Gobiernos Regionales en el Focus Group fue considerada íntegramente en el producto (Programa de Desarrollo de Capacidades 2010).

Asimismo en la encuesta realizada al final del año a los Directores y Gerentes Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, se aprecia que los 23 coincidieron en que se realizan actividades de desarrollo de capacidades en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ver Gráfico N° 09)

**a. COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS POR FUNCIÓN DEL PRIMER Y SEGUNDO MONITOREO**

**Gráfico N° 24: Comparación entre resultados por función**



Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

En cuanto a los resultados exhibidos en el Gráfico N° 06, se puede señalar lo siguiente:

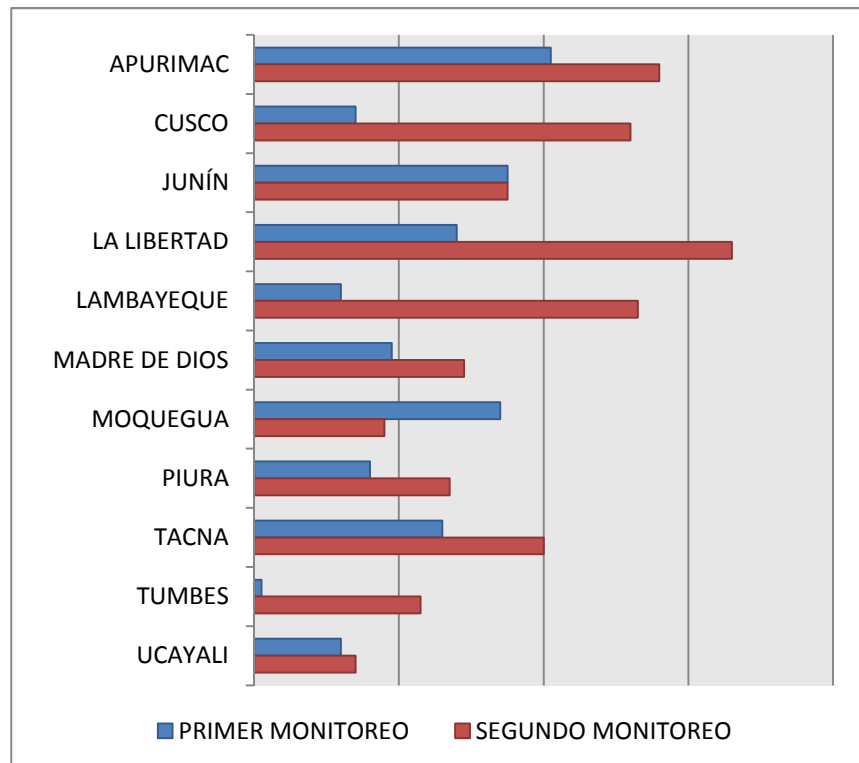
1. En nueve funciones, el número de Gobiernos Regionales que cumplieron con las metas fijadas, se incrementó en el 2do monitoreo con respecto al 1er monitoreo.
2. En dos funciones transferidas, el número de Gobiernos Regionales que cumplieron con las metas fijadas disminuyó en el 2do monitoreo con respecto al 1er monitoreo. Sin embargo, en el caso de la función f) el grado de cumplimiento por parte de los Gobiernos

Regionales aún se encuentra por encima de la media. Sólo en el caso de la función e) se produjo una disminucion considerable.

Es oportuno aclarar que en el caso del 2do monitoreo los datos obtenidos corresponden a 11 Gobiernos Regionales, por lo que se compararon los resultados solamente de estos.

## b. RESULTADOS POR GOBIERNO REGIONAL

**Gráfico N° 25: Comparación entre resultados por Gobierno Regional**



Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

En cuanto a los resultados exhibidos en el Gráfico N° 24, se puede señalar lo siguiente:

1. Nueve Gobiernos Regionales incrementaron su puntaje, lo que equivale a decir que cumplieron más metas en el 2do monitoreo con respecto al 1er monitoreo.
2. Un sólo Gobierno Regional disminuyó su puntaje, lo que equivale a decir que incumplió más metas en el 2do monitoreo con respecto al 1er monitoreo.
3. Asimismo, se evidencia que un solo Gobierno Regional consiguió el mismo puntaje en el 2do monitoreo con respecto al 1er monitoreo.

Los resultados obtenidos muestran que el proceso de descentralización en materia de Trabajo y Promoción del Empleo ha propiciado una mejora en la gestión pública, propiciando una transferencia efectiva de funciones administrativas así como el fortalecimiento de las capacidades de los recursos humanos en los niveles de gobierno subnacionales.

Sin embargo, este esfuerzo cuenta con una amenaza importante, la proliferación de regímenes laborales en la administración pública producto de la inexistencia de un sistema de gestión de recursos humanos en el sector público, produciendo tensiones, desmotivación del personal, razón que inevitablemente se reflejará tarde o temprano en el cumplimiento de sus labores.

En el Focus Group realizado a comienzos del año 2010 se identificó esta amenaza, 2 Directores manifestaron que se dan cambios continuos de personal, otros 5 comentaron que no se dan cambios y 9 directores prefirieron no opinar al respecto, incluso el cargo de directores no se salva de estos inconvenientes, 2 directores en el mismo Focus Group mencionaron que se han producido cambios frecuentes en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Cuadro N° 16: Principales regímenes laborales de la Administración Pública**

REGÍMENES LABORALES	CARACTERÍSTICAS
Decreto Legislativo N° 276	Régimen utilizado por la administración pública hasta 1995, definiendo salarios y beneficios sobre la base del sistema de carrera (remuneraciones de acuerdo a antecedentes académicos y antigüedad). En general, los salarios son más bajos y los términos laborales menos flexibles en comparación con otros regímenes.
Decreto Legislativo N° 728	Es la norma general del régimen laboral de la actividad privada que viene siendo empleado desde la década de 1990 para volver a contratar algunos empleados públicos, sobre todo en entidades no ministeriales como el Banco Central de Reserva y los organismos reguladores. Este decreto se caracteriza por su flexibilidad ya que permite a cada institución contratante fijar sus propios planes de remuneración y clasificación.
Decreto Legislativo N° 1057	Introduce el régimen que se conoce como CAS (Contrato Administrativo de Servicios) que permite a los ministerios contratar empleados bajo contratos a plazo fijo, sujetos a condiciones laborales menores a las que contemplan los otros regímenes. Se utiliza desde 2008 en reemplazo del régimen de Servicios No Personales (SNP); este último fue empleado durante la década de los noventa a pesar de ser de naturaleza civil y no proporcionar a la persona contratada ningún tipo de protección laboral. Los contratos CAS no son permanentes, a pesar que las personas sujetas a los mismos se encuentran laborando por varios años en la institución. Además, no siempre las designaciones se basan en el mérito.

Fuente: Proyecto USAID / Perú Prodescentralización (2011). *Proceso de Descentralización Balance y Agenda a Julio de 2011*. Lima: USAID.

Si bien esta problemática escapa al control del Ministerio de Trabajo, representa una seria amenaza que podría generar un retroceso en las acciones de fortalecimiento de capacidades. Tal como señala el Proyecto USAID / Perú Prodescentralización (2011), la carencia de recursos humanos capacitados contribuye a que la población perciba que la descentralización no les aporta ningún beneficio.

## CONCLUSIONES

1. La discusión de los resultados obtenidos han permitido establecer que el proceso de descentralización en materia de Trabajo y Promoción del Empleo ha propiciado una mejora evidente en la gestión pública, reflejándose esto en el cumplimiento de las metas consensuadas entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales, dotando a estos últimos de mayor relevancia y enfatizando su autonomía y las responsabilidades que les compete.
2. Se ha establecido que el proceso de descentralización en Materia de Trabajo y Promoción del Empleo no sólo se ha caracterizado por la transferencia de funciones administrativas, ha significado también la ejecución de actividades de desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de los Gobiernos Regionales. En el año 2010, se ejecutaron 443 actividades para fortalecer la ejecución de las funciones transferidas en el ámbito regional.
3. Se ha determinado que para la formulación del Programa de Desarrollo de Capacidades 2010 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo logro la correspondencia entre la demanda formativa planteada por los Gobiernos Regionales y la Oferta Formativa planteada por las unidades orgánicas del sector.
4. Se ha determinado que en materia al Desarrollo de Capacidades sólo el Gobierno Nacional ha realizado acciones de fortalecimiento de capacidades, por parte de los Gobiernos Regionales se han emprendido pocas iniciativas.



5. Se ha identificado que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha generado a través de su Comisión Intergubernamental un espacio exitoso de articulación, coordinación y cooperación, permitiendo que el consenso sea su principal característica. Las reuniones periódicas y descentralizadas han facilitado la discusión y la toma oportuna de decisiones.
6. La revisión de los resultados nos permite determinar que una gestión descentralizada moderna requiere de la delimitación de competencias y la asignación de funciones entre los 3 niveles de Gobierno. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones aprobada mediante Decreto Supremo, mediante el cual se ha delimitado los roles de los 3 niveles de gobierno.
7. Se ha determinado que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo trascendió la delimitación de competencias y asignación de funciones, identificando conjuntamente con los Gobiernos Regionales 5 servicios públicos. A partir de la identificación de estos servicios en el año 2010 se elaboró matrices descentralizadas de 3 servicios públicos delimitando las responsabilidades que le corresponde a cada nivel de gobierno.
8. Se ha identificado que el Proceso de descentralización en Materia de Trabajo y Promoción del Empleo contó con instrumentos de medición del desempeño, el monitoreo y la evaluación de las metas consensuadas han permitido dotar información para la toma oportuna de decisiones.
9. Se ha establecido que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha iniciado una nueva etapa denominada Municipalización de la Promoción del Empleo, esta nueva etapa busca incluir a los Gobiernos Locales en el

proceso de transferencia de funciones, desarrollo de capacidades y en la gestión descentralizada, sin embargo aún se encuentran en etapa piloto.

10. Las iniciativas emprendidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de fortalecimiento de capacidades han estado exentas del apoyo y la revisión por parte de la Secretaría de Descentralización de la PCM, quienes solo se limitaron a recopilar información acerca del cumplimiento de las actividades formuladas, esta situación ha conllevado a que en muchos sectores emprendan iniciativas aisladas sin el componente programático que requiere esta dimensión.
11. Se identificó como una gran amenaza la inexistencia de un Sistema Nacional de Recursos Humanos, situación que pone en riesgo la correcta ejecución de las funciones transferidas ya que los funcionarios públicos se encuentran desmotivados y también se pone en riesgo el Desarrollo de Capacidades puesto que en ciertos casos se capacita a personal que es fácilmente removido de su puesto.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la Secretaría de Descentralización asuma el liderazgo en el proceso de Desarrollo de Capacidades para establecer lineamientos y objetivos comunes en los sectores, evitando que las iniciativas realizadas por los sectores sean aisladas y no respondan a una estrategia conjunta.
2. Se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo coordine con entidades educativas superiores para la formulación y ejecución de las actividades de desarrollo de capacidades, asegurando de esta forma una mejor calidad en el fortalecimiento de las capacidades.
3. Se recomienda que los Gobiernos Regionales asuman un rol activo en el fortalecimiento de las capacidades de su personal en el marco de mejora institucional, empezando por identificar sus necesidades para luego plantear sus propias estrategias.
4. Se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tras concluir el segundo monitoreo, revise las metas consensuadas en el año 2009 con cada región a fin de estandarizar las metas en cada una de las funciones y actualizar los objetivos, resulta una tarea bastante difícil comparar logros cuando las metas varían por región.
5. Se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reformule los indicadores teniendo en cuenta la correcta formulación de indicadores de desempeño, puesto que en algunos casos la información

obtenida sólo representa un simple dato mas no representa un resultado en sí.

6. Se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo conjuntamente con la Secretaría de Descentralización establezcan incentivos y reconocimientos vinculados al desempeño o mejora en el cumplimiento de las funciones de los gobiernos subnacionales.
7. Se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establezca un periodo determinado para los monitoreos en las regiones, realizarlas a lo largo de todo el año indistintamente no permite un adecuado levantamiento de datos.
8. Se recomienda que se construya un Sistema Nacional de Recursos Humanos, mediante la aprobación de la Ley de Carrera Pública, para fortalecer institucionalmente a las entidades públicas, principalmente a los Gobiernos Regionales y locales.

## BIBLIOGRAFÍA

- AZPUR, Javier.  
2010 Aportes para un necesario balance de la reforma descentralista. En: Centralismo y concentración. Serie: Perú Hoy, No.18. Lima: Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo - DESCO.
- BANCO MUNDIAL.  
2011 Perú en el umbral de una nueva era. Lecciones y desafíos para consolidar el desarrollo económico y un desarrollo más incluyente. Washington D.C.
- BOISSIER, Sergio.  
1997 “Centralismo y descentralización en América Latina a mediados de los años 90”. *Revista SIAP*. Cuenca, número 114.
- CARRIÓN, Fernando.  
2003 *Procesos de descentralización en la Comunidad Andina*, Guayaquil: Editorial FLACSO, Sede Ecuador.
- COMISIÓN DE DESCENTRALIZACIÓN, REGIONALIZACIÓN, GOBIERNOS LOCALES Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA.  
2010 Evaluación del proceso de descentralización. Período Legislativo 2009-2010. Lima.  
2010 Experiencias de reforma institucional en gobiernos regionales. Estudio de casos. Lima. Con el apoyo del Proyecto USAID/Perú ProDescentralización.

- DEFENSORÍA DEL PUEBLO  
2008 Informe Defensorial N° 141. Hacia una descentralización al servicio de las personas: recomendaciones en torno al proceso de transferencia de competencias a los gobiernos regionales. Lima.
- FINOT, Iván.  
2001 *Descentralización en América Latina: teoría y práctica*, Santiago de Chile: ILPES/CEPAL. Consulta: 20 de septiembre de 2010.  
< <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/7259/lcl1521e.pdf>>
- LEIRAS Marcelo.  
2010 “Los procesos de descentralización y la nacionalización de los sistemas de partidos en América Latina”. Buenos Aires: Universidad de San Andrés.
- MATACHI, Atsushi.  
2006 *Capacity Building Framework*. Addis Ababa, Ethiopia: UNESCO-IICBA. Consulta: 16 de agosto de 2010.  
< <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001511/151179eo.pdf>>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
2010 Avance, logros y perspectivas de la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MONTAÑO, David.  
2007 “Descentralización, se busca nuevo consenso”. Lima, Perú: Revista Páginas, Volumen XXXII, N° 204. Lima – Perú. 2007.

- MONTESINOS, Egon.  
2006 "Descentralización y democracia en Chile: análisis sobre la participación ciudadana en el presupuesto participativo y el plan de desarrollo comunal. Universidad de Lagos". *Revista de ciencia Política*. Volumen 26 N° 2.
- OATES, Wallace.  
1972 *Fiscal Federalism*. Nueva York: Harcourt Brace Jovanovich.
- PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS.  
2010 Evaluación del Proceso de Transferencia de Competencias Sectoriales para el Desarrollo de la Gestión Descentralizada de los Servicios Públicos. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros.
- PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS.  
2010 Lineamientos para un modelo de articulación de sus dimensiones generales: Política, Administrativa, Fiscal y Económica. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros.
- PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS  
2010 Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades 2010 – 2012. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros.
- PUTMAN, Robert.  
1993 *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- RITTER, Patricia.  
2005 *Beneficios potenciales y fallas comunes en la Descentralización*. Lima: Editorial de la Universidad del Pacífico.

- SAMUELSON, Paul.  
1954 "The Pure Theory of Public Expenditure". *The Review of Economics and Statistics*. Volume 36, pp. 387-389.
- SÁNCHEZ, Hugo.  
2006 *Metodología y diseño de la investigación científica*.
- TIEBOUT, Charles.  
1956 "A Pure Theory of Local Expenditures". *Journal Political Economy*. Vol. 64, N° 5, pp. 416 – 424.
- USAID PERÚ ProDescentralización.  
2010 *ABC de la Descentralización*. Lima: USAID/PERÚ.
- VON HANDELWANG, Christian.  
1990 "Hacia un concepto Politológico de la Descentralización del Estado en América Latina. *Revista EURE*. Santiago de Chile, Vol. XVI, N° 50, pp. 61-77.  
<<http://www.eure.cl/numero/hacia-un-concepto-politologico-de-la-descentralizacion-del-estado-en-america-latina/>>
- WIESNER, Eduardo.  
2003 *La Descentralización, La Estabilidad Macroeconómica y la Integración Económica Regional: Enlaces de política y mecanismos de transmisión*. Bogotá: Banco Interamericano de Desarrollo.
- ZAPATA, Juan Antonio.  
2007 *Descentralización en Bolivia*. Banco Interamericano de Desarrollo.



## **NORMAS CONSULTADAS**

### **CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

- 1993. Constitución Política del Perú.
- 2002. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. 29 de enero.
- 2002. Ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV, De la Descentralización, las regiones y las municipalidades. 7 de marzo.
- 2002. Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización. 19 de julio.
- 2002. Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. 3 de agosto
- 2003. Ley N° 27867, Ley orgánica de Gobiernos Regionales. 27 de mayo.
- 2003. Ley N° 27972, Ley orgánica de Municipalidades. 27 de mayo.
- 2003. Ley N° 28059, Ley Marco de Promoción de Inversiones Descentralizadas. 13 de agosto.
- 2004. Ley N° 28273, Ley del Sistema de Acreditación de los Gobiernos Regionales y Locales. 9 de julio.

- 2004. Ley N° 28274, Ley de Incentivos para la Integración y Conformación de Regiones. 9 de julio.
- 2007. Ley N° 29158, Ley orgánica del Poder Ejecutivo. 20 de diciembre.
- 2009. Ley N° 29332, Ley que crea Plan de Incentivos para la mejora a la gestión municipal. 21 de marzo.
- 2009. Ley N° 29341, Ley que modifica la Ley de la Mancomunidad Municipal. 4 de abril.
- 2009. Ley N° 29379, Ley que modifica diversos artículos de la Ley de Bases de la Descentralización y de Ley de Incentivos para la Integración y Conformación de Regiones. 13 de junio.
- 2009. Ley No. 29381 – Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- 2011. Proyecto de Ley N° 04682/2010-PE, que propone la Ley de los Funcionarios Públicos, Empleados de Confianza y Directivos. Presentado en el Congreso el 25 de febrero.
- 2011. Proyecto de Ley N° 04683/2010-PE, que propone la Ley de Ética, Incompatibilidades y Responsabilidades de las personas al servicio del Estado. Presentado en el Congreso el 25 de febrero.

## **PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS**

- Decreto Supremo N° 030-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Supremo N° 080-2004-PCM, Reglamento de la Ley del Sistema de Acreditación de los Gobiernos Regionales y Locales.
- Decreto Supremo N° 010-2007-PCM, que precisa que los Ministerios son responsables de ejecutar la transferencia de atribuciones y recursos dispuesta por
- Decreto Supremo N° 027-2007-PCM.- Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- Decreto Supremo N° 036-2007-PCM, que aprueba el Plan Anual de Transferencia de Competencias Sectoriales a los Gobierno Regionales y Locales del año 2007.
- Decreto Supremo N° 001-2008-PCM, que amplía plazo para culminar las transferencias dispuestas por el D. S. N° 036-2007-PCM.
- Decreto Supremo N° 025-2008-PCM que amplía plazo para la transferencia de funciones previstas en el artículo 62° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales.

- Decreto Supremo N° 083-2008-PCM que establece medidas para culminar procesos de transferencia programados en el Plan Anual de Transferencia de Competencias Sectoriales a los Gobiernos Regionales y Locales del año 2007.
- Decreto Supremo N° 002-2010-TR, “Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones de los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo en los tres niveles de Gobierno”.
- Decreto Supremo N° 004-2010-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Resolución de Secretaria de Descentralización N° 018-2007-PCM/SD, que aprueba la Directiva N° 001-2007-PCM/SD “Normas para la Ejecución de la Transferencia del año 2007 a los Gobiernos Regionales y Locales, de las Funciones sectoriales incluidas en los Planes Anuales de Transferencia”.
- Resolución de Secretaría de Descentralización N° 001-2009-PCM/SD que resuelve la conformación y actuación de las comisiones según el artículo 2° del
- Resolución de Secretaría de Descentralización N° 051-2009-PCM/SD Instalación de la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.

## **MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

- Resolución Ministerial N° 065-2007-TR, Se designa a los miembros de la Comisión de transferencias del MTPE ante la Secretaría de Descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministros.
- Resolución Ministerial N° 326-2009-TR, Se designa representantes del MTPE ante la Comisión Intergubernamental del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.
- Resolución Ministerial RM N° 144-2010-TR, Plan Sectorial de Transferencia de Mediano Plazo 2010 – 2014 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.
- Resolución Ministerial RM N° 180-2010-TR, Plan Anual de Transferencias 2010 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.

## **ANEXOS**

## **ANEXO N° 01**

## **ANEXO N° 02**



## **ANEXO N° 03**

## **ANEXO N° 04**

## **ANEXO N° 01: PROGRAMA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES A LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES - 2010**

### **ENFOQUES DE LA GESTIÓN PÚBLICA DESCENTRALIZADA**

De acuerdo al DS 004-2010 PCM el Desarrollo de Capacidades a los Gobiernos Regionales y Locales, deberá estar orientado de acuerdo a los siguientes principios y enfoques:

- La orientación al ciudadano.
- La orientación a los resultados.
- La orientación ética.
- La promoción de la participación ciudadana y la concertación.
- Los principios de inclusión y equidad.
- Los principios de competitividad e integración.

### **OBJETIVOS**

#### **Objetivo general**

Mejorar la Gestión Pública en materia de Trabajo y Promoción del Empleo con un enfoque de resultados, eficiencia, eficacia y transparencia en el marco del proceso de descentralización y modernización del Estado.

#### **Objetivos Específicos**

- Relacionar y corresponder a la demanda formativa de las Gerencias y Direcciones de Trabajo y Promoción del Empleo con la oferta formativa del MTPE en Gestión Pública.

- Desarrollar las capacidades, es decir, potenciar los conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que poseen los servidores públicos, tanto de los Gobiernos Regionales y Locales como del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Promover la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientada a mejorar la toma de decisiones.
- Promover y establecer una base de datos que facilite el seguimiento de las actividades emprendidas para el desarrollo de capacidades.

## COMPONENTES

- **Capacitación:**  
Conjunto de actividades orientadas al desarrollo y/o fortalecimiento de capacidades técnicas y de gestión dirigidas a los funcionarios y servidores del GOBIERNO REGIONAL a fin de facilitar el ejercicio de las funciones sectoriales transferidas por el MTPE.
- **Asistencia técnica:**  
Conjunto de actividades de asesoría técnica y apoyo desarrolladas por el MTPE orientadas a desarrollar competencias y destrezas en los funcionarios y servidores del GOBIERNO REGIONAL, para el Ejercicio de las funciones sectoriales transferidas.
- **Plataforma integral virtual:**  
A partir de este componente se plantea el diseño, implementación y gestión de un portal web (plataforma) que integre y vincule una serie de servicios, productos e información actualizada (nacional e internacional) orientada al desarrollo de las capacidades de gestión pública, los funcionarios regionales y locales. Esto permitirá i) que los usuarios encuentren (vía internet y en un solo ambiente las 24 horas del día) una diversidad de

opciones y/o propuestas (servicios y/o productos de capacitación, asesoría, materiales descargables, foros de discusión, etc.) que puedan satisfacer sus necesidades con respecto al desarrollo de sus competencias para la Gestión Pública; y a la vez ii) organizar y coordinar la oferta de este tipo de servicios y productos, evitando la duplicidad de los mismos desde las entidades ofertantes.

- **Ranking de instancias subnacionales:**

Identificar los avances de cada instancia subnacional con respecto a sus competencias para la Gestión Pública. Entregar información para que cada instancia conozca su punto de partida (una Línea de Base de sus propias competencias) y evalúe su propio desarrollo organizacional.

- **Intercambio de experiencias:**

Este componente plantea generar procesos a través de los cuales se pueda intercambiar experiencias exitosas y hacer públicas las buenas prácticas en la gestión de los gobiernos sub nacionales, haciendo posible compartir conocimientos y habilidades que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios.

## OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

JERARQUÍA DE OBJETIVOS	GOBIERNOS REGIONALES	
	INDICADORES	METAS
<b>OBJETIVO GENERAL:</b>  Mejorar la Gestión Pública con un enfoque de resultados, eficiencia, eficacia y transparencia en el marco del proceso de descentralización y modernización del Estado.	Porcentaje de Gerencias y/o Direcciones de Trabajo y P.E. que han mejorado la calidad de los servicios básicos.	El 50 % de las Gerencias y/o Direcciones Regionales de Trabajo y P.E. han mejorado la calidad de los servicios.
	Porcentaje de Gerencias y/o Direcciones de Trabajo y P.E. que han ejecutado su presupuesto de acuerdo a lo planificado.	El 60 % de las Gerencias y/o Direcciones Regionales de Trabajo y P.E. han ejecutado eficazmente su presupuesto.
	Nivel de Satisfacción de los ciudadanos en relación a los servicios básicos que brindan las Gerencias y/o Direcciones de Trabajo y P.E.	Alto nivel de satisfacción de los ciudadanos en relación a los servicios básicos que brinda las Gerencias y/o Direcciones de Trabajo y P.E.
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1:</b>  Relacionar y corresponder la demanda formativa de las Gerencias y Direcciones de Trabajo y P.E con la oferta formativa del MTPE en Gestión Pública.	Porcentaje de integración de la demanda formativa a la oferta planteada por las Direcciones Nacionales de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	80% de las demandas incluidas y desarrolladas.
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.-</b>  Desarrollar las capacidades, es decir, potenciar los conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que poseen los servidores públicos, tanto de los Gobiernos Regionales como del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	Incremento porcentual de funcionarios capacitados.	30% de los funcionarios de las Gerencias y/o Direcciones Regionales de Trabajo y P.E. q obtienen un nivel de desempeño esperado requerido para el ejercicio de sus funciones.

	Porcentaje de cumplimiento de los objetivos, metas e indicadores establecidos de forma consensuada entre el Ministerio de Trabajo y P.E, y las Gerencias y Direcciones de Trabajo y P.E a través de los Convenios de Gestión.	50 % de las Gerencias y/o Direcciones Regionales de Trabajo y P.E. cumplieron positivamente los objetivos, metas e indicadores.
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3:</b>  Promover la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.	Porcentaje de Gerencias y/o Direcciones Regionales de Trabajo y P.E. en los que se han desarrollado procesos de sistematización de experiencias sobre gestión pública.	Un 40% de las Gerencias y/o Direcciones Regionales de Trabajo y P.E. ha desarrollado procesos de sistematización de experiencias de gestión pública en materia de trabajo y promoción del empleo.
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4:</b>  Promover y establecer una base de datos que facilite el seguimiento y monitoreo de las actividades emprendidas para el desarrollo de capacidades.	Número de sistemas de base de datos en las Gerencias y/o Direcciones Regionales de Trabajo.	03 sistemas de bases de datos, para una oportuna retroalimentación de información que permita una adecuada identificación de profesionales aptos para la generación de bien público, así como la reorientación del proceso de ser necesario.

## EJES ESTRATÉGICOS

OBJETIVOS		EJES ESTRATÉGICOS	COMPONENTES
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1:</b> Relacionar y corresponder la demanda formativa de las Gerencias y Direcciones de Trabajo y P.E con la oferta formativa del MTPE en Materia de Trabajo y Promoción del Empleo.	A TRAVÉS DE:	Identificación permanente de las necesidades de las Gerencias y/o Direcciones Regionales de Trabajo y P.E.  Realización de eventos (Cumbres de Descentralización) que permitan la validación de la oferta formativa, así como la inclusión de la demanda formativa en Gestión Pública relacionada al Sector Trabajo.	Intercambio de experiencias

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2:</b> Desarrollar las capacidades, es decir, potenciar los conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que poseen los servidores públicos, tanto de los Gobiernos Regionales como del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	A TRAVES DE:	Desarrollo de actividades que busquen generar capacitaciones y mejorar los desempeños.	Capacitación
			Asistencia técnica
			Intercambio de Experiencias
		Seguimiento	Capacitación
			Asistencia técnica
			Intercambio de Experiencias
		Uso de TIC en procesos de formación y en el desempeño profesional	Capacitación
			Asistencia técnica
			Intercambio de Experiencias
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3:</b> Promover la gestión y producción de conocimiento e información en materia de Trabajo y Promoción del Empleo orientado a mejorar la toma de decisiones en los GRs.	A TRAVES DE:	Gestión de la información y el conocimiento	Capacitación
			Asistencia técnica
			Intercambio de Experiencias
			Plataforma Integral Virtual
		Gestión y difusión de los logros locales	Ranking de instancias
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4:</b> Promover y establecer una base de datos, así como redes interinstitucionales que facilite el seguimiento de las actividades emprendidas para el desarrollo de capacidades.	A TRAVES DE:	Gestión de la información y el conocimiento	Capacitación
			Asistencia técnica
			Intercambio de Experiencias
			Plataforma Integral Virtual



## **EL SISTEMA DE VIDEOCONFERENCIAS:**

Es un conjunto de equipos interconectados vía internet y una línea telefónica. Permite efectuar reuniones y/o capacitaciones virtuales en línea con video, audio y datos entre todas las regiones y la PCM.

### **El sistema tiene las siguientes ventajas:**

- Disponibilidad de todos los recursos tecnológicos e información.
- Costo de llamada nacional.
- Ahorro de miles de soles en pasajes y viáticos. No riesgo de vida por viaje.
- Disponibilidad de autoridades, funcionarios y consultores de cualquier sector.
- Toma de decisiones oportunas en línea con altas autoridades.
- Adicionalmente cualquier grupo humano o ciudadano podría unirse a la videoconferencia con una cámara web y su línea de internet local.

## **MONITOREO Y EVALUACIÓN:**

Proceso continuo de exploración sistemática del desempeño de la gestión, el uso de recursos, la entrega de servicios y el logro de resultados, de tal manera que el diseño y la gestión de las funciones y servicios evaluados puedan ser alineados a fin de generar valor para la sociedad.

## Oferta y Demanda de Desarrollo de Capacidades Articulada en el marco del Convenio de Gestión y del D.S. N° 047-2009-PCM



**Reuniones de Consenso de Objetivos, Metas e Indicadores  
y Oferta de Capacitación**

En la Comisión Intergubernamental se consensuó y validó el programa de Desarrollo de Capacidades del año 2010 con los 23 Gobiernos Regionales, con proyección hasta el año 2014:

- Se estableció los lineamientos generales.
- Se orientó la capacitación en la necesidad requerida por personal del sector y regional.
- Sintonizar que la capacitación está acorde en función a lo que se ha transferido.

## PROGRAMA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES A LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES AÑO 2010

### OFERTA Y DEMANDA FORMATIVA CONSENSUADA Y VALIDADA

Ministerio	Oficina/unidad responsable del sector	Política pública	Materia	Func_Transfer 1	Func_Transfer 2	Func_Transfer 3	Actividad	Fecha_inicio	Fecha_Fin	Horas	Dist/presencia I	Modalidad	Tipo	Ubicación	Nivel_Gobierno	Nº GGRR beneficiados	Nº funcionarios beneficiados	Escribir los GGRR a ser benef en 2010	Observaciones
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 d) Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores			1. Desarrollo de técnicas de solución de conflictos				Distancia	Otra	Diplomado		Otro	3	13	La Libertad, Junín, Arequipa, Miembros de la Comisión Intergubernamental y de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo	La duración del Diplomado es de 07 meses, de Junio a Diciembre 2010.
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 d) Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores			1. Desarrollo de técnicas de solución de conflictos	30/03/2010	31/03/2010	16	Presencial	Otra	Pasantía	Trujillo	Otro	1	6	La Libertad	Tema: Extra proceso
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 d) Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores			1. Desarrollo de técnicas de solución de conflictos	28/04/2010	29/04/2010	16	Presencial	Otra	Taller	Chacabpoyas	Otro	1	6	Amazonas	Tema: Resolución de conflictos laborales.
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 d) Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores			1. Difusión de normativa laboral.	20/05/2010	20/05/2010	8	Presencial	Otra	Mesa de Diálogo	Pucallpa		1	15	Ucayali	Tema: Relanzamiento Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 d) Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores			1. Desarrollo de técnicas de solución de conflictos	17/06/2010	18/06/2010	16	Presencial	Otra	Taller	Piura		1	6	Piura	Tema: Técnicas para la solución en conflictos a través de extra proceso

MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 d) Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores			1. Desarrollo de técnicas de solución de conflictos	22/04/2010	23/04/2010	16	Presencial	Otra	Taller	Loreto		1	6	Iquitos	Tema: Manejo de Extra proceso
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 d) Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores			1. Desarrollo de técnicas de solución de conflictos	26/05/2010	27/05/2010	16	Presencial	Otra	Taller	Loreto		1	6	Iquitos	Tema: Técnicas de Solucion de Conflictos
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 d) Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores			1. Desarrollo de técnicas de solución de conflictos	19/04/2010	20/04/2010	16	Presencial	Otra	Taller	Ucayali		1	6	Pucallpa	Tema: Tecnicas de solucion
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 d) Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores			1. Desarrollo de técnicas de solución de conflictos	03/05/2010	03/05/2010	8	Presencial	Otra	Taller	Arequipa		1	6	Ayacucho	Tema: Extraproceso
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 d) Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores			1. Desarrollo de técnicas de solución de conflictos	10/06/2010	10/06/2010	8	Presencial	Otra	Taller	Ica		1	6	Ayacucho	Tema: Resolucion de conflictos laborales
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 d) Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores			1. Desarrollo de técnicas de solución de conflictos	07/06/2010	07/06/2010	8	Presencial	Otra	Curso	Pucallpa		1	10	Ucayali	Tema: Negociacion Colectiva, Sindicalizacion, Huelga y Organizaciones Sindicales
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 d) Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores			1. Desarrollo de técnicas de solución de conflictos	02/07/2010	02/07/2010	8	Presencial	Otra	Curso	Ica		1	10	Ayacucho	Tema: Negociacion Colectiva, Sindicalizacion, Huelga y Organizaciones Sindicales

MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 d) Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores			1. Desarrollo de técnicas de solución de conflictos	04/08/2010	05/08/2010	16	Presencial	Otra	Taller	Bagua Grande		1	10	Amazonas	Tema: Negociación Colectiva, Sindicalización, Huelga y Organizaciones Sindicales
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 e) Promover mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales			1. Mejora en la calidad del servicio de defensa gratuita.	10/05/2010	10/05/2010		Presencial	Otra	Taller	Piura		1	4	Piura	Tema: Liquidación de Beneficios Sociales
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 e) Promover mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales			1. Mejora en la calidad del servicio de defensa gratuita.	14/05/2010	14/05/2010		Presencial	Otra	Taller	Lima		1	2	Piura	Tema: Liquidación de Beneficios Sociales
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 e) Promover mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales			1. Mejora en la calidad del servicio de defensa gratuita.	01/06/2010	01/06/2010				Curso	Chacabpoyas				Amazonas	El Curso debe ser dictado por un centro de conciliación acreditado ante el MINJUS.
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 e) Promover mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales			1. Mejora en la calidad del servicio de defensa gratuita.	01/06/2010	01/06/2010				Curso	Bagua Grande				Amazonas	El Curso debe ser dictado por un centro de conciliación acreditado ante el MINJUS.
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 e) Promover mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales			1. Mejora en la calidad del servicio de defensa gratuita.	02/07/2010	02/07/2010			Curso	Asistencia Técnica	ica	Otro	1	5	Ayacucho	Tema: Asistencia técnica en conciliación extra judicial
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 e) Promover mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales			1. Mejora en la calidad del servicio de defensa gratuita.	06/10/2010	06/10/2010	8	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Tumbes	Otro	24	24	Macro Region Norte, Macro Region Sur y Macro Region Central	La asistencia técnica ha sido programada únicamente para en función a la parte in fine del artículo, es decir a defensa legal y asesoría gratuita del trabajador, toda vez que la primera parte de la función transferida ha sido considerada en la Actividad 1. Se consideran 08 horas por Dirección Regional

MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 e) Promover mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales			1. Mejora en la calidad del servicio de defensa gratuita.	11/10/2010	11/10/2010					Piura					
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 e) Promover mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales			1. Mejora en la calidad del servicio de defensa gratuita.	06/10/2010	06/10/2010	8	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Tumbes	Otro	24	24	Macro Region Norte, Macro Region Sur y Macro Region Central	La asistencia técnica ha sido programada únicamente para en función a la parte in fine del artículo, es decir a defensa legal y asesoría gratuita del trabajador, toda vez que la primera parte de la función transferida ha sido considerada en la Actividad 1. Se consideran 08 horas por Dirección Regional
								11/10/2010	11/10/2010					Piura					
								13/10/2010	13/10/2010					Lambayeque					
								15/10/2010	15/10/2010					Amazonas					
								19/10/2010	19/10/2010					Cajamarca					
								21/10/2010	21/10/2010					La Libertad					
								26/10/2010	26/10/2010					San Martín					
								04/11/2010	04/11/2010					Ica					
								09/11/2010	09/11/2010					Arequipa					
								12/11/2010	12/11/2010					Apurímac					
								15/11/2010	15/11/2010					Cusco					
								18/11/2010	18/11/2010					Madre de Dios					
								22/11/2010	22/11/2010					Moquegua					
								24/11/2010	24/11/2010					Tacna					
								26/11/2010	26/11/2010					Puno					
								01/12/2010	01/12/2010					Lima provincias					
								03/12/2010	03/12/2010					Callao					
								06/12/2010	06/12/2010					Ancash					
								10/12/2010	10/12/2010					Loreto					
								13/12/2010	13/12/2010					Huánuco					
								15/12/2010	15/12/2010					Junín					
								17/12/2010	17/12/2010					Ucayali					
								20/12/2010	20/12/2010					Pasco					
								28/12/2010	28/12/2010					Huancavelica					
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 h) Conducir ...acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y bienestar social			Desarrollo de materias que comprenden el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo	17/06/2010	18/06/2010	8	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller		Otro	1	6	Loreto	Tema: Seguridad y Salud en el Trabajo. El taller se llevara a cabo en la ciudad de Iquitos

MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 h) Conducir ...aciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y bienestar social			Elaboración de Planes de Capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la prevención y protección contra riesgos ocupacionales, adecuados a la realidad y necesidades de cada región.	23/09/2010	24/09/2010	24	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Ica	Otro	25	80	Macro Region Norte, Macro Region Sur y Macro Region Central (Todos los Gobiernos Regionales).	I Taller Nacional Descentralizado en Seguridad y Salud en el Trabajo
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 h) Conducir ...aciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y bienestar social			Elaboración de Planes de Capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la prevención y protección contra riesgos ocupacionales, adecuados a la realidad y necesidades de cada región.	23/09/2010	24/09/2010	24	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Ica	Otro	25	80	Macro Region Norte, Macro Region Sur y Macro Region Central (Todos los Gobiernos Regionales).	I Taller Nacional Descentralizado en Seguridad y Salud en el Trabajo
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)			Desarrollo de instrumentos de gestión.	24/11/2010	26/11/2010	25	Presencial	Capacitación	Taller	Lima metropolitana	Otro	25	54	Macro Region Norte, Macro Region Sur y Macro Region Central (Todos los Gobiernos Regionales).	VI Macro Regional del Sector Trabajo
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)			Desarrollo de instrumentos de gestión.				Semi presencial (mixto)	Capacitación	Otro	Lima metropolitana	Otro	25	75	Macro Region Norte, Macro Region Sur y Macro Region Central (Todos los Gobiernos Regionales).	Post grado dirigido a los miembros de la Comisión Intergubernamental. Inicio Junio 2010 - Termina Enero 2011
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)			Desarrollo de Capacidades para la elaboración de planes e instrumentos de gestión que permitan eficiencia en el desempeño de las funciones.	15/07/2010	31/07/2010	120	Presencial	Capacitación e intercambio de experiencias	Pasantía internacional		Otro	25	75	Macro Region Norte, Macro Region Sur y Macro Region Central (Todos los Gobiernos Regionales).	Dirigido a los miembros de la Comisión Intergubernamental, a desarrollarse en España.

MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 k) Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.			Desarrollo de Capacidades para la elaboración de planes e instrumentos de gestión que permitan eficiencia en el desempeño de las funciones.	24/11/2010	26/11/2010	8	Presencial	Capacitación	Taller	Lima metropolitana	Otro	25	25	Macro Region Norte, Macro Region Sur y Macro Region Central (Todos los Gobiernos Regionales).	VI Macro Regional del Sector Trabajo
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE			Desarrollo de Capacidades para la emisión de resoluciones.	14/07/2010	15/07/2010	16	Presencial	Capacitación	Taller		Otro	6	1	Cuzco	Tema: Motivación de Resoluciones. Se llevará a cabo en la ciudad del Cuzco.
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE			Unificar criterios para emisión de resoluciones	24/11/2010	26/11/2010	8	Presencial	Capacitación	Taller	Lima metropolitana	Otro	25	25	Macro Region Norte, Macro Region Sur y Macro Region Central (Todos los Gobiernos Regionales).	VI Macro Regional del Sector Trabajo
MINTRA	DNRT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat. en el ámbito de su competencia			Uniformizar concepto y contenido de registros administrativos	24/11/2010	26/11/2010	8	Presencial	Asistencia técnica e intercambio de experiencias	Taller	Lima metropolitana	Otro	25	25	Macro Region Norte, Macro Region Sur y Macro Region Central (Todos los Gobiernos Regionales).	VI Macro Regional del Sector Trabajo
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Amazonas	GRRR	1	18	Amazonas	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Ancash	GRRR	1	18	Ancash	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Apurímac	GRRR	1	18	Apurímac	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.



MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Arequipa	GGRR	1	18	Arequipa	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Ayacucho	GGRR	1	18	Ayacucho	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Cajamarca	GGRR	1	18	Cajamarca	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Cusco	GGRR	1	18	Cusco	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Huancavelica	GGRR	1	18	Huancavelica	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Huánuco	GGRR	1	18	Huánuco	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Ica	GGRR	1	18	Ica	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Junin	GGRR	1	18	Junin	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.

MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	La Libertad	GGRR	1	18	La Libertad	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Lambayeque	GGRR	1	18	Lambayeque	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Lima provincias	GGRR	1	18	Lima provincias	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Loreto	GGRR	1	18	Loreto	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Madre de Dios	GGRR	1	18	Madre de Dios	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Moquegua	GGRR	1	18	Moquegua	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Pasco	GGRR	1	18	Pasco	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Piura	GGRR	1	18	Piura	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.

MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Puno	GGRR	1	18	Puno	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	San Martín	GGRR	1	18	San Martín	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Tacna	GGRR	1	18	Tacna	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Tumbes	GGRR	1	18	Tumbes	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Desarrollo de Procedimientos Inspectivos			20	Presencial	Capacitación y asistencia técnica	Taller	Ucayali	GGRR	1	18	Ucayali	Se realizará 2 talleres por mes, y cada taller se desarrolla en cada Departamento.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charla/seminario/conversatorio	Amazonas	GGRR	1	18	Amazonas	Se utilizará el sistema de videoconferencia.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charla/seminario/conversatorio	Ancash	GGRR	1	18	Ancash	Se utilizará el sistema de videoconferencia.
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charla/seminario/conversatorio	Apurímac	GGRR	1	18	Apurímac	Se utilizará el sistema de videoconferencia.

MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charla/seminario/conversatorio	Arequipa	GGRR	1	18	Arequipa	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charla/seminario/conversatorio	Ayacucho	GGRR	1	18	Ayacucho	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charla/seminario/conversatorio	Cajamarca	GGRR	1	18	Cajamarca	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charla/seminario/conversatorio	Cusco	GGRR	1	18	Cusco	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charla/seminario/conversatorio	Huancavelica	GGRR	1	18	Huancavelica	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charla/seminario/conversatorio	Huánuco	GGRR	1	18	Huánuco	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charla/seminario/conversatorio	Ica	GGRR	1	18	Ica	Se utilizara el sistema de videoconferencia,

MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/chat a/seminario/conv ersatorio	Junin	GGRR	1	18	Junin	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/chat a/seminario/conv ersatorio	La Libertad	GGRR	1	18	La Libertad	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/chat a/seminario/conv ersatorio	Lambayeque	GGRR	1	18	Lambayeque	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/chat a/seminario/conv ersatorio	Lima provincias	GGRR	1	18	Lima provincias	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/chat a/seminario/conv ersatorio	Loreto	GGRR	1	18	Loreto	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/chat a/seminario/conv ersatorio	Madre de Dios	GGRR	1	18	Madre de Dios	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/chat a/seminario/conv ersatorio	Moquegua	GGRR	1	18	Moquegua	Se utilizara el sistema de videoconferencia,

MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charta/seminario/conv ersatorio	Pasco	GGRR	1	18	Pasco	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charta/seminario/conv ersatorio	Piura	GGRR	1	18	Piura	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charta/seminario/conv ersatorio	Puno	GGRR	1	18	Puno	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charta/seminario/conv ersatorio	San Martín	GGRR	1	18	San Martín	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charta/seminario/conv ersatorio	Tacna	GGRR	1	18	Tacna	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charta/seminario/conv ersatorio	Tumbes	GGRR	1	18	Tumbes	Se utilizara el sistema de videoconferencia,
MINTRA	DNIT	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 f) Conducir... procedimientos de superv., control e inspección de las normas de trabajo			Implementación de operativos nacionales en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo			6	Distancia	Capacitación y asistencia técnica	Conferencia/charta/seminario/conv ersatorio	Ucayali	GGRR	1	18	Ucayali	Se utilizara el sistema de videoconferencia,

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	III Taller Macrorregional para el reforzamiento de funciones transferidas a los Gobiernos Regionales.	06/09/2010	10/09/2010	6		Capacitación	Taller		GGRR	7	21	Lambayeque, Cajamarca, Amazonas, Piura, San Martín, La Libertad, Tumbes.	Adicionalmente se trabajará la función 48 q).
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	III Taller Macrorregional para el reforzamiento de funciones transferidas a los Gobiernos Regionales.	27/09/2010	01/10/2010	6		Capacitación	Taller		GGRR	8	21	Ayacucho, Huánuco, Pasco, Lima, Loreto, Huancavelica, Junín, Ancash, Ucayali, Callao	Adicionalmente se trabajará la función 48 q).
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	III Taller Macrorregional para el reforzamiento de funciones transferidas a los Gobiernos Regionales.	11/09/2010	15/09/2010	6		Capacitación	Taller		GGRR	25	21	Madre de Dios, Arequipa, Ica, Cusco, Tacna, Puno, Apurímac, Moquegua	Adicionalmente se trabajará la función 48 q).
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	Generar conocimientos sobre el proceso de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.	27/10/2010	29/10/2010	2		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal		GGRR	1	2	Arequipa	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	Generar conocimientos sobre el proceso de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.	20/10/2010	22/10/2010	2		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal		GGRR	1	2	Cusco	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	Generar conocimientos sobre el proceso de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.	21/07/2010	23/07/2010	2		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal		GGRR	1	2	Ica	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	Generar conocimientos sobre el proceso de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.	25/08/2010	27/08/2010	2	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Lambayeque	GGRR	1	2	Lambayeque	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	Generar conocimientos sobre el proceso de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.	27/09/2010	29/09/2010	2	Asistencia técnica e intercambio de experiencias	Asistencia técnica institucional o grupal	La Libertad	GGRR	1	2	La Libertad	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	Generar conocimientos sobre el proceso de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.	22/09/2010	24/09/2010	2	Asistencia técnica e intercambio de experiencias	Asistencia técnica institucional o grupal	Puno	GGRR	1	2	Puno	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	Generar conocimientos sobre el proceso de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.	19/07/2010	21/07/2010	2	Asistencia técnica e intercambio de experiencias	Asistencia técnica institucional o grupal	Piura	GGRR	1	2	Piura	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	Generar conocimientos sobre el proceso de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.	24/11/2010	26/11/2010	2	Asistencia técnica e intercambio de experiencias	Asistencia técnica institucional o grupal	Tacna	GGRR	1	2	Tacna	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región



MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 j) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración de las políticas y planes regionales de formación profesionales. o Desarrollar capacidades para empoderar la temática de formación profesional en la región. o Generar o fortalecer capacidades para la organización y facilitación de talleres en el marco de los lineamientos nacionales de Política de Formación Profesional.	23/06/2010	25/06/2010	8	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ancash	GGRR	1	2	Ancash	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 j) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración de las políticas y planes regionales de formación profesionales. o Desarrollar capacidades para empoderar la temática de formación profesional en la región. o Generar o fortalecer capacidades para la organización y facilitación de talleres en el marco de los lineamientos nacionales de Política de Formación Profesional.	26/04/2010	28/04/2010	8	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Arequipa	GGRR	1	2	Arequipa	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración de las políticas y planes regionales de formación profesionales. o Desarrollar capacidades para empoderar la temática de formación profesional en la región. o Generar o fortalecer capacidades para la organización y facilitación de talleres en el marco de los lineamientos nacionales de Política de Formación Profesional.	23/03/2010	25/03/2010	8	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Amazonas	GGRR	1	2	Amazonas	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración de las políticas y planes regionales de formación profesionales. o Desarrollar capacidades para empoderar la temática de formación profesional en la región. o Generar o fortalecer capacidades para la organización y facilitación de talleres en el marco de los lineamientos nacionales de Política de Formación Profesional.	19/05/2010	21/05/2010	8	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Cajamarca	GGRR	1	2	Cajamarca	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 j) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración de las políticas y planes regionales de formación profesionales. o Desarrollar capacidades para empoderar la temática de formación profesional en la región. o Generar o fortalecer capacidades para la organización y facilitación de talleres en el marco de los lineamientos nacionales de Política de Formación Profesional.	23/06/2010	25/06/2010	8	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Loreto	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	57 j) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración de las políticas y planes regionales de formación profesionales. o Desarrollar capacidades para empoderar la temática de formación profesional en la región. o Generar o fortalecer capacidades para la organización y facilitación de talleres en el marco de los lineamientos nacionales de Política de Formación Profesional.	24/03/2010	26/03/2010	8	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Madre de Dios	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración de las políticas y planes regionales de formación profesionales. o Desarrollar capacidades para empoderar la temática de formación profesional en la región. o Generar o fortalecer capacidades para la organización y facilitación de talleres en el marco de los lineamientos nacionales de Política de Formación Profesional.	23/02/2010	26/02/2010	8	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Moquegua	GGRR	1	2	Moquegua	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración de las políticas y planes regionales de formación profesionales. o Desarrollar capacidades para empoderar la temática de formación profesional en la región. o Generar o fortalecer capacidades para la organización y facilitación de talleres en el marco de los lineamientos nacionales de Política de Formación Profesional.	26/05/2010	28/05/2010	8	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Pasco	GGRR	1	2	Pasco	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrativos en el ámbito de su competencia	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración de las políticas y planes regionales de formación profesionales. o Desarrollar capacidades para empoderar la temática de formación profesional en la región. o Generar o fortalecer capacidades para la organización y facilitación de talleres en el marco de los lineamientos nacionales de Política de Formación Profesional.	25/01/2010	27/01/2010	8	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Tacna	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrativos en el ámbito de su competencia	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración de las políticas y planes regionales de formación profesionales. o Desarrollar capacidades para empoderar la temática de formación profesional en la región. o Generar o fortalecer capacidades para la organización y facilitación de talleres en el marco de los lineamientos nacionales de Política de Formación Profesional.	16/02/2010	19/02/2010	8	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Tumbes	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración de las políticas y planes regionales de formación profesionales. o Desarrollar capacidades para empoderar la temática de formación profesional en la región. o Generar o fortalecer capacidades para la organización y facilitación de talleres en el marco de los lineamientos nacionales de Política de Formación Profesional.	25/08/2010	27/08/2010	8	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ucayali	GGRR	1	2	Ucayali	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capacitación a las empresas de la región.	21/02/2010	24/02/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Loreto	GGRR	1	2	Loreto (1)	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capacitación a las empresas de la región.	23/02/2010	26/02/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Lambayeque	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capacitación a las empresas de la región.	16/02/2010	19/02/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Arequipa	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capacitación a las empresas de la región.	10/03/2010	13/03/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Ayacucho	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capitación a las empresas de la región.	21/04/2010	23/04/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Cajamarca	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	53 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capitación a las empresas de la región.	27/04/2010	01/05/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Huánuco	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capitación a las empresas de la región.	18/05/2010	22/05/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Amazonas	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región



MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capitación a las empresas de la región.	24/05/2010	28/05/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ica	GGRR	1	2	Ica	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capitación a las empresas de la región.	23/06/2010	25/06/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Pasco	GGRR	1	2	Pasco	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capitación a las empresas de la región.	22/06/2010	26/06/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Cusco	GGRR	1	2	Cusco	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPeYFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capacitación a las empresas de la región.	08/07/2010	09/07/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Callao	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPeYFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capacitación a las empresas de la región.	13/07/2010	16/07/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Madre de Dios (2)	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPeYFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capacitación a las empresas de la región.	21/07/2010	23/07/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Lima metropolitana	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capacitación a las empresas de la región.	16/08/2010	20/08/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Tacna	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capacitación a las empresas de la región.	23/08/2010	27/08/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Piura	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capacitación a las empresas de la región.	24/08/2010	28/08/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Huancavelica	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPeYFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	64 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	53 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capitación a las empresas de la región.	12/09/2010	15/09/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Junín	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPeYFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capitación a las empresas de la región.	15/09/2010	24/09/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Ancash	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPeYFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	55 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capitación a las empresas de la región.	21/09/2010	24/09/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Ucayali	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	67 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capitación a las empresas de la región.	25/10/2010	29/10/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Puno	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capitación a las empresas de la región.	26/10/2010	29/10/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	San Martín	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capitación a las empresas de la región.	19/10/2010	22/10/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	La Libertad	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPeYFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capitación a las empresas de la región.	24/11/2010	26/11/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Tumbes	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPeYFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capitación a las empresas de la región.	22/11/2010	26/11/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Apurímac	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPeYFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	* Conocimiento de los requisitos establecidos en los procedimientos para los registros de los Programas Anuales y/o Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil en el TUPA regional, para su difusión y capitación a las empresas de la región.	29/11/2010	04/12/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	GGRR	1	2	Moquegua	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales • Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales. • Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria. • Proporcionar capacidades para	21/02/2010	24/02/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	1	2	Loreto (1)	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales • Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales. • Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria. • Proporcionar capacidades para	23/02/2010	26/02/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	1	2	Lambayeque	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPeYFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	64 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales • Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales. • Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria. • Proporcionar capacidades para	16/02/2010	19/02/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	1	2	Arequipa	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPeYFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	52 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	76 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales • Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales. • Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria. • Proporcionar capacidades para	10/03/2010	13/03/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	1	2	Ayacucho	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región



MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales • Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales. • Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria. • Proporcionar capacidades para	21/04/2010	23/04/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	1	2	Cajamarca	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales • Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales. • Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria. • Proporcionar capacidades para	27/04/2010	01/05/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	1	2	Huánuco	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales</li> <li>• Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales.</li> <li>• Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria.</li> <li>• Proporcionar capacidades para</li> </ul>	18/05/2010	22/05/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Amazonas		1	2	Amazonas	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales</li> <li>• Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales.</li> <li>• Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria.</li> <li>• Proporcionar capacidades para</li> </ul>	24/05/2010	28/05/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ica		1	2	Ica	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrativos en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedimientos administrativos que tratan sobre materias de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informaciones en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir conocimiento para el adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales.</li> <li>• Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales.</li> <li>• Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria.</li> <li>• Proporcionar capacidades para</li> </ul>	16/06/2010	18/06/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	1	2	Pasco	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrativos en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedimientos administrativos que tratan sobre materias de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informaciones en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir conocimiento para el adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales.</li> <li>• Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales.</li> <li>• Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria.</li> <li>• Proporcionar capacidades para</li> </ul>	22/06/2010	26/06/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	1	2	Cusco	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales</li> <li>• Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales.</li> <li>• Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria.</li> <li>• Proporcionar capacidades para</li> </ul>	08/07/2010	09/07/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	1	2	Callao	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	84 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales</li> <li>• Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales.</li> <li>• Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria.</li> <li>• Proporcionar capacidades para</li> </ul>	13/07/2010	16/07/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	1	2	Madre de Dios	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales</li> <li>• Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales.</li> <li>• Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria.</li> <li>• Proporcionar capacidades para</li> </ul>	21/07/2010	23/07/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal		1	2	Lima metropolitana	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales</li> <li>• Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales.</li> <li>• Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria.</li> <li>• Proporcionar capacidades para</li> </ul>	16/08/2010	20/08/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Tacna	1	2	Tacna	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales</li> <li>• Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales.</li> <li>• Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria.</li> <li>• Proporcionar capacidades para</li> </ul>	23/08/2010	27/08/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Piura	1	2	Piura	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	77 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales</li> <li>• Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales.</li> <li>• Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria.</li> <li>• Proporcionar capacidades para</li> </ul>	24/08/2010	28/08/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Huancavelica	1	2	Huancavelica	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	89 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales</li> <li>• Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales.</li> <li>• Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria.</li> <li>• Proporcionar capacidades para</li> </ul>	12/09/2010	15/09/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Junin		1	2	Junin	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales</li> <li>• Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales.</li> <li>• Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria.</li> <li>• Proporcionar capacidades para</li> </ul>	15/09/2010	17/09/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ancash		1	2	Ancash	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat en el ámbito de su competencia	91 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales</li> <li>• Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales.</li> <li>• Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria.</li> <li>• Proporcionar capacidades para</li> </ul>	21/09/2010	24/09/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ucayali		1	2	Ucayali	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales</li> <li>• Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales.</li> <li>• Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria.</li> <li>• Proporcionar capacidades para</li> </ul>	25/10/2010	29/10/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Puno		1	2	Puno	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región



MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.	• Transmisir conocimiento para del adecuado procedimiento para el registro administrativo vinculado a Modalidades Formativas Laborales • Comunicar adecuadamente los resultados estadísticos de los registros administrativos referidos a Modalidades Formativas Laborales. • Proporcionar conocimiento de los procedimientos establecidos para la Fiscalización Posterior Aleatoria. • Proporcionar capacidades para	29/11/2010	04/12/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Moquegua	1	2	Moquegua	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ..como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para desarrollar talleres de Análisis Sectoriales para la identificación de necesidades de capacitación en la región.	30/03/2010	31/03/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ucayali	1	2	Ucayali	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para desarrollar talleres de Análisis Sectoriales para la identificación de necesidades de capacitación en la región.	23/03/2010	25/03/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Tumbes		1	2	Tumbes	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para desarrollar talleres de Análisis Sectoriales para la identificación de necesidades de capacitación en la región.	19/05/2010	21/05/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ancash		1	2	Ancash	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para desarrollar talleres de Análisis Sectoriales para la identificación de necesidades de capacitación en la región.	21/06/2010	24/06/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Amazonas		1	2	Amazonas	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ..como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para desarrollar talleres de Análisis Sectoriales para la identificación de necesidades de capacitación en la región.	20/07/2010	22/07/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ayacucho		1	2	Ayacucho	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ..como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para desarrollar talleres de Análisis Sectoriales para la identificación de necesidades de capacitación en la región.	21/07/2010	23/07/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Huánuco		1	2	Huánuco	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ..como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para desarrollar talleres de Análisis Sectoriales para la identificación de necesidades de capacitación en la región.	22/09/2010	24/09/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Huancavelica		1	2	Huancavelica	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para desarrollar talleres de Análisis Sectoriales para la identificación de necesidades de capacitación en la región.	20/10/2010	22/10/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Junín	1	2	Junín	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para la elaboración del diagnóstico del mercado formativo en la región.	21/02/2010	24/02/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Loreto	1	2	Loreto	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	57 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para la elaboración del diagnóstico del mercado formativo en la región.	30/03/2010	31/03/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ucayali	1	2	Ucayali	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para la elaboración del diagnóstico del mercado formativo en la región.	23/03/2010	25/03/2010	3	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Tumbes	1	2	Tumbes	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GRRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para la elaboración del diagnóstico del mercado formativo en la región.	24/05/2010	28/05/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ica		1	2	Ica
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GRRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para la elaboración del diagnóstico del mercado formativo en la región.	19/05/2010	21/05/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ancash		1	2	Ancash
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GRRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para la elaboración del diagnóstico del mercado formativo en la región.	21/06/2010	24/06/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Amazonas		1	2	Amazonas
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GRRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para la elaboración del diagnóstico del mercado formativo en la región.	13/07/2010	16/07/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Madre de Dios		1	2	Madre de Dios (2)

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para la elaboración del diagnóstico del mercado formativo en la región.	20/07/2010	22/07/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ayacucho		1	2	Ayacucho	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para la elaboración del diagnóstico del mercado formativo en la región.	21/07/2010	23/07/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Huánuco		1	2	Huánuco	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para la elaboración del diagnóstico del mercado formativo en la región.	23/08/2010	27/08/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Piura		1	2	Piura	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para la elaboración del diagnóstico del mercado formativo en la región.	16/08/2010	20/08/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Tacna		1	2	Tacna	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para la elaboración del diagnóstico del mercado formativo en la región.	22/09/2010	24/09/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Huancavelica		1	2	Huancavelica	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	68 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para la elaboración del diagnóstico del mercado formativo en la región.	26/10/2010	29/10/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	San Martín		1	2	San Martín	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para la elaboración del diagnóstico del mercado formativo en la región.	20/10/2010	22/10/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Junín		1	2	Junín	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 I) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas...como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	Conocer, comprender y aplicar adecuadamente la metodología para la elaboración del diagnóstico del mercado formativo en la región.	29/11/2010	04/12/2010	3		Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Moquegua		1	2	Moquegua	se brindará asistencia técnica 02 funcionarios por región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración planes regionales de formación profesional. o Desarrollar capacidades para viabilizar la ejecución de los planes regionales de formación profesional.	22/10/2010	22/10/2010	2	Distancia		Asistencia técnica institucional o grupal	Ayacucho	GGRR	1	2	Ayacucho	Se brindará la videoconferencia a 02 funcionarios de cada región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración planes regionales de formación profesional. o Desarrollar capacidades para viabilizar la ejecución de los planes regionales de formación profesional.	16/07/2010	16/07/2010	2	Distancia		Asistencia técnica institucional o grupal	Apurímac	GGRR	1	2	Apurímac	Se brindará la videoconferencia a 02 funcionarios de cada región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración planes regionales de formación profesional. o Desarrollar capacidades para viabilizar la ejecución de los planes regionales de formación profesional.	16/07/2010	16/07/2010	2			Asistencia técnica institucional o grupal	Cusco	GGRR	2	2	Cusco	Se brindará la videoconferencia a 02 funcionarios de cada región



MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración planes regionales de formación profesional. o Desarrollar capacidades para viabilizar la ejecución de los planes regionales de formación profesional.	05/11/2010	05/11/2010	2			Asistencia técnica institucional o grupal	La Libertad	GGRR	2	2	La Libertad	Se brindará la videoconferencia a 02 funcionarios de cada región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración planes regionales de formación profesional. o Desarrollar capacidades para viabilizar la ejecución de los planes regionales de formación profesional.	20/08/2010	20/08/2010	2			Asistencia técnica institucional o grupal	Lambayeque	GGRR	2	2	Lambayeque	Se brindará la videoconferencia a 02 funcionarios de cada región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración planes regionales de formación profesional. o Desarrollar capacidades para viabilizar la ejecución de los planes regionales de formación profesional.	20/08/2010	20/08/2010	2			Asistencia técnica institucional o grupal	Piura	GGRR	2	2	Piura	Se brindará la videoconferencia a 02 funcionarios de cada región

MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración planes regionales de formación profesional. o Desarrollar capacidades para viabilizar la ejecución de los planes regionales de formación profesional.	22/10/2010	22/10/2010	2			Asistencia técnica institucional o grupal	Puno	GGRR	2	2	Puno	Se brindará la videoconferencia a 02 funcionarios de cada región
MINTRA	DNPEyFP / DFPDRH	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional	48 l) Fomentar la formac. profesional de RRHH de las empresas ... como mecanismo de mejoramiento de los ingresos	o Desarrollar competencias para la elaboración planes regionales de formación profesional. o Desarrollar capacidades para viabilizar la ejecución de los planes regionales de formación profesional.	05/11/2010	05/11/2010	2			Asistencia técnica institucional o grupal	San Martín	GGRR	2	2	San Martín	Se brindará la videoconferencia a 02 funcionarios de cada región
MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			III Taller Macroregional para el reforzamiento de funciones transferidas a los Gobiernos Regionales.	06/09/2010	10/09/2010	8		Capacitación	Taller	Tumbes	GGRR	7	21	Lambayeque, Cajamarca, Amazonas, Piura, San Martín, La Libertad, Tumbes.	
MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			III Taller Macroregional para el reforzamiento de funciones transferidas a los Gobiernos Regionales.	27/09/2010	01/10/2010	8		Capacitación	Taller	Huánuco	GGRR	8	21	Ayacucho, Huánuco, Pasco, Lima, Loreto, Huancaavelica, Junín, Ancash, Ucayali, Callao	

MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			III Taller Macroregional para el reforzamiento de funciones transferidas a los Gobiernos Regionales.	11/10/2010	15/10/2010	8		Capacitación	Taller	Moquegua	GGRR	8	21	Madre de Dios, Arequipa, Ica, Cusco, Tacna, Puno, Apurímac, Moquegua	
MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			ASISTENCIA TÉCNICA EN LA TEMÁTICA DE EMPLEO 1. AT en los nuevos procedimientos para la provisión del servicio de Intermediación laboral. 2 Capacitación en el uso de la nueva modalidad de intermediación laboral focalizada. 3 AT para la implementación de la nueva modalidad del servicio de ABE. 4 AT en la provisión del servicio de IMT. 5 AT en el manejo de la herramienta informática SILNET. 6 Supervisión a los procesos en la	23/03/2010	25/03/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Cajamarca	GGRR	1	3	Cajamarca	

MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			ASISTENCIA TÉCNICA EN LA TEMATICA DE EMPLEO 1. AT en los nuevos procedimientos para la provisión del servicio de Intermediación laboral. 2 Capacitación en el uso de la nueva modalidad de intermediación laboral focalizada. 3 AT para la implementación de la nueva modalidad del servicio de ABE. 4 AT en la provisión del servicio de IMT. 5 AT en el manejo de la herramienta informática SILNET. 6 Supervisión a los procesos en la	18/03/2010	19/03/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Arequipa	GGRR	1	3	Arequipa	
MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			ASISTENCIA TÉCNICA EN LA TEMATICA DE EMPLEO 1. AT en los nuevos procedimientos para la provisión del servicio de Intermediación laboral. 2 Capacitación en el uso de la nueva modalidad de intermediación laboral focalizada. 3 AT para la implementación de la nueva modalidad del servicio de ABE. 4 AT en la provisión del servicio de IMT. 5 AT en el manejo de la herramienta informática SILNET. 6 Supervisión a los procesos en la	06/04/2010	08/04/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ayacucho	GGRR	1	3	Ayacucho	

MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			ASISTENCIA TÉCNICA EN LA TEMATICA DE EMPLEO 1. AT en los nuevos procedimientos para la provisión del servicio de Intermediación laboral. 2 Capacitación en el uso de la nueva modalidad de intermediación laboral focalizada. 3 AT para la implementación de la nueva modalidad del servicio de ABE. 4 AT en la provisión del servicio de IMT. 5 AT en el manejo de la herramienta informática SILNET. 6 Supervisión a los procesos en la	13/04/2010	15/04/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Lambayeque	GGRR	1	3	Lambayeque	
MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			CAPACITACIÓN EN LA TEMATICA DE EMPLEO 1. Capac. en la provisión de la modalidad de intermediación laboral focalizada. 2. Capac. en la nueva modalidad del servicio de Asesoría en la Búsqueda de Empleo. 3. Capac. en la herramienta informática SILNET para la realización de informes de gestión y resultados de la oficina. 4. Capac. en materia de promoción del empleo y formación profesional.	20/04/2010	22/04/2010	24	Presencial	Capacitación	Capacitación institucional o grupal	Tumbes	GGRR	1	3	Tumbes	En la nueva oficina SNE

MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			ASISTENCIA TÉCNICA EN LA TEMATICA DE EMPLEO 1. AT en los nuevos procedimientos para la provisión del servicio de Intermediación laboral. 2 Capacitación en el uso de la nueva modalidad de intermediación laboral focalizada. 3 AT para la implementación de la nueva modalidad del servicio de ABE. 4 AT en la provisión del servicio de IMT. 5 AT en el manejo de la herramienta informática SILNET. 6 Supervisión a los procesos en la	19/05/2010	20/05/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Tacna	GGRR	1	3	Tacna	
MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			ASISTENCIA TÉCNICA EN LA TEMATICA DE EMPLEO 1. AT en los nuevos procedimientos para la provisión del servicio de Intermediación laboral. 2 Capacitación en el uso de la nueva modalidad de intermediación laboral focalizada. 3 AT para la implementación de la nueva modalidad del servicio de ABE. 4 AT en la provisión del servicio de IMT. 5 AT en el manejo de la herramienta informática SILNET. 6 Supervisión a los procesos en la	25/05/2010	27/05/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Moquegua	GGRR	1	4	Moquegua (Moquegua e Ilo)	

MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			ASISTENCIA TÉCNICA EN LA TEMATICA DE EMPLEO 1. AT en los nuevos procedimientos para la provisión del servicio de Intermediación laboral. 2 Capacitación en el uso de la nueva modalidad de intermediación laboral focalizada. 3 AT para la implementación de la nueva modalidad del servicio de ABE. 4 AT en la provisión del servicio de IMT. 5 AT en el manejo de la herramienta informática SILNET. 6 Supervisión a los procesos en la	08/06/2010	10/06/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ancash	GGRR	1	3	Ancash (Huaraz)	
MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			ASISTENCIA TÉCNICA EN LA TEMATICA DE EMPLEO 1. AT en los nuevos procedimientos para la provisión del servicio de Intermediación laboral. 2 Capacitación en el uso de la nueva modalidad de intermediación laboral focalizada. 3 AT para la implementación de la nueva modalidad del servicio de ABE. 4 AT en la provisión del servicio de IMT. 5 AT en el manejo de la herramienta informática SILNET. 6 Supervisión a los procesos en la	15/06/2010	17/06/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Amazonas	GGRR	1	3	Amazonas (Bagua)	

MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			ASISTENCIA TÉCNICA EN LA TEMATICA DE EMPLEO 1. AT en los nuevos procedimientos para la provisión del servicio de Intermediación laboral. 2 Capacitación en el uso de la nueva modalidad de intermediación laboral focalizada. 3 AT para la implementación de la nueva modalidad del servicio de ABE. 4 AT en la provisión del servicio de IMT. 5 AT en el manejo de la herramienta informática SILNET. 6 Supervisión a los procesos en la	14/09/2010	16/09/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Amazonas	GGRR	1	3	Amazonas (Chachapoyas)	
MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			ASISTENCIA TÉCNICA EN LA TEMATICA DE EMPLEO 1. AT en los nuevos procedimientos para la provisión del servicio de Intermediación laboral. 2 Capacitación en el uso de la nueva modalidad de intermediación laboral focalizada. 3 AT para la implementación de la nueva modalidad del servicio de ABE. 4 AT en la provisión del servicio de IMT. 5 AT en el manejo de la herramienta informática SILNET. 6 Supervisión a los procesos en la	21/09/2010	23/09/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	San Martín	GGRR	1	3	San Martín	



MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			ASISTENCIA TÉCNICA EN LA TEMATICA DE EMPLEO 1. AT en los nuevos procedimientos para la provisión del servicio de Intermediación laboral. 2 Capacitación en el uso de la nueva modalidad de intermediación laboral focalizada. 3 AT para la implementación de la nueva modalidad del servicio de ABE. 4 AT en la provisión del servicio de IMT. 5 AT en el manejo de la herramienta informática SILNET. 6 Supervisión a los procesos en la	05/10/2010	07/10/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Madre de Dios	GGRR	1	3	Madre de Dios
MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			ASISTENCIA TÉCNICA EN LA TEMATICA DE EMPLEO 1. AT en los nuevos procedimientos para la provisión del servicio de Intermediación laboral. 2 Capacitación en el uso de la nueva modalidad de intermediación laboral focalizada. 3 AT para la implementación de la nueva modalidad del servicio de ABE. 4 AT en la provisión del servicio de IMT. 5 AT en el manejo de la herramienta informática SILNET. 6 Supervisión a los procesos en la	19/10/2010	21/10/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Loreto	GGRR	1	3	Loreto

MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			ASISTENCIA TÉCNICA EN LA TEMÁTICA DE EMPLEO 1. AT en los nuevos procedimientos para la provisión del servicio de Intermediación laboral. 2. Capacitación en el uso de la nueva modalidad de intermediación laboral focalizada. 3 AT para la implementación de la nueva modalidad del servicio de ABE. 4 AT en la provisión del servicio de IMT. 5 AT en el manejo de la herramienta informática SILNET. 6 Supervisión a los procesos en la	09/11/2010	11/11/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Puno	GGRR	1	3	Puno
MINTRA	DNPEyFP / Programa Red CIL PROEmpleo	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			ASISTENCIA TÉCNICA EN LA TEMÁTICA DE EMPLEO 1. AT en los nuevos procedimientos para la provisión del servicio de Intermediación laboral. 2. Capacitación en el uso de la nueva modalidad de intermediación laboral focalizada. 3 AT para la implementación de la nueva modalidad del servicio de ABE. 4 AT en la provisión del servicio de IMT. 5 AT en el manejo de la herramienta informática SILNET. 6 Supervisión a los procesos en la	16/11/2010	18/11/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Pasco	GGRR	1	3	Pasco

MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas	No aplica	No aplica	Aplicación de los formatos y herramientas técnicas del SOVIO en los componentes del Servicio según la Directiva N° 001-2009-MTPE/3/11.2	03-mar-10	05-mar-10	10	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Cajamarca	GRR	1	2	Cajamarca	
MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas	No aplica	No aplica	Aplicación de los formatos y herramientas técnicas del SOVIO en los componentes del Servicio según la Directiva N° 001-2009-MTPE/3/11.2	12-abr-10	13-abr-10	10	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Piura	GRR	1	2	Piura	
MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			Aplicación de los formatos y herramientas técnicas del SOVIO en los componentes del Servicio según la Directiva N° 001-2009-MTPE/3/11.2	14-abr-10	16-abr-10	10	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Tumbes	GRR	1	3	Tumbes	
MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			Aplicación de los formatos y herramientas técnicas del SOVIO en los componentes del Servicio según la Directiva N° 001-2009-MTPE/3/11.2	05-may-10	07-may-10	10	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Huánuco	GRR	1	2	Huánuco	
MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			Aplicación de los formatos y herramientas técnicas del SOVIO en los componentes del Servicio según la Directiva N° 001-2009-MTPE/3/11.2	09-jun-10	11-jun-10	10	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ancash	GRR	1	1	Ancash	

MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			Aplicación de los formatos y herramientas técnicas del SOVIO en los componentes del Servicio según la Directiva N° 001- 2009- MTPE/3/11.2	07-jul-10	09-jul-10	10	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	San Martín	GGRR	1	1	San Martín	
MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			Aplicación de los formatos y herramientas técnicas del SOVIO en los componentes del Servicio según la Directiva N° 001- 2009- MTPE/3/11.2	13-oct-10	15-oct-10	10	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Loreto	GGRR	1	1	Loreto	
MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas			Aplicación de los formatos y herramientas técnicas del SOVIO en los componentes del Servicio según la Directiva N° 001- 2009- MTPE/3/11.2	10-nov-10	12-nov-10	10	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ica	GGRR	1	2	Ica	

MINTRA	DNPEYFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 q) Llevar los registros administrat. en el ámbito de su competencia		Aplicación de normas legales y técnicas de los registros administrativos: Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEIL – Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE – Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUC C – Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad	29-ene-10	03-feb-10	8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ica	GGRR	1	3	Ica	
MINTRA	DNPEYFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 q) Llevar los registros administrat. en el ámbito de su competencia		Aplicación de normas legales y técnicas de los registros administrativos: Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEIL – Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE – Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUC C – Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad	26-feb-10	27-feb-10	8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ancash	GGRR	1	3	Chimbo - Huaraz	

MINTRA	DNPEYFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 q) Llevar los registros administrat. en el ámbito de su competencia		Aplicación de normas legales y técnicas de los registros administrativos: Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEL - Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE - Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUC C - Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad	10-mar-10	12-mar-10	8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Cajamarca	GRR	1	3	Cajamarca	
MINTRA	DNPEYFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 q) Llevar los registros administrat. en el ámbito de su competencia		Aplicación de normas legales y técnicas de los registros administrativos: Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEL - Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE - Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUC C - Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad	22-mar-10	24-mar-10	8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Lambayeque	GRR	1	3	Chiclayo	

MINTRA	DNPEYFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 q) Llevar los registros administrat. en el ámbito de su competencia		Aplicación de normas legales y técnicas de los registros administrativos: Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEL - Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE - Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUC C - Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad	14-abr-10	16-abr-10		8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	San Martín	GGRR		1		3	San Martín	
MINTRA	DNPEYFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 q) Llevar los registros administrat. en el ámbito de su competencia		Aplicación de normas legales y técnicas de los registros administrativos: Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEL - Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE - Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUC C - Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad	27-abr-10	29-abr-10		8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Amazonas	GGRR		1		3	Amazonas	

MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 g) Llevar los registros administrat. en el ámbito de su competencia		Aplicación de normas legales y técnicas de los registros administrativos: Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEL - Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE - Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUC C - Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad	12-may-10	14-may-10		8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Huánuco	GRR		1		3	Huanuco	
MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 g) Llevar los registros administrat. en el ámbito de su competencia		Aplicación de normas legales y técnicas de los registros administrativos: Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEL - Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE - Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUC C - Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad	24-may-10	26-may-10		8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Loreto	GRR		1		3	Loreto	



MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 q) Llevar los registros administrat. en el ámbito de su competencia		Aplicación de normas legales y técnicas de los registros administrativos: Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEIL - Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE - Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUC C - Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad	14-jun-10	16-jun-10	8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Piura	GGRR	1	3	Piura	
MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 q) Llevar los registros administrat. en el ámbito de su competencia		Aplicación de normas legales y técnicas de los registros administrativos: Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEIL - Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE - Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUC C - Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad	23-jun-10	25-jun-10	8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Tumbes	GGRR	1	3	Tumbes	

MINTRA	DNPEYFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 q) Llevar los registros administrat. en el ámbito de su competencia	Aplicación de normas legales y técnicas de los registros administrativos: Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEL - Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE - Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUC C - Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad	12-jul-10	14-jul-10	8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Cusco	GGRR	1	3	Cusco
MINTRA	DNPEYFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 q) Llevar los registros administrat. en el ámbito de su competencia	Aplicación de normas legales y técnicas de los registros administrativos: Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEL - Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE - Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUC C - Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad	19-jul-10	21-jul-10	8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Tacna	GGRR	1	3	Tacna

MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 q) Llevar los registros administrat en el ámbito de su competencia		Aplicación de normas legales y técnicas de los registros administrativos: Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEIL – Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE – Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUC C – Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad	11-oct-10	13-oct-10		8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ayacucho	GRR		1		3	Ayacucho	
MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab, prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 q) Llevar los registros administrat en el ámbito de su competencia		Aplicación de normas legales y técnicas de los registros administrativos: Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEIL – Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE – Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUC C – Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad	25-oct-10	27-oct-10		8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ucayali	GRR		1		3	Ucayali	

MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 q) Llevar los registros administrat. en el ámbito de su competencia		Aplicación de normas legales y técnicas de los registros administrativos: Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEL - Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE - Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUC C - Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad	15-nov-10	17-nov-10		8 Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Arequipa	GRR		1		3 Arequipa	
MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 p) Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedim. administrat. que tratan sobre materias de trab. prom. del empleo y fomento de la MYPE	48 q) Llevar los registros administrat. en el ámbito de su competencia		Aplicación de normas legales y técnicas de los registros administrativos: Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEL - Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE - Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil - RENECOSUC C - Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad	24-nov-10	26-nov-10		8 Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Junin	GRR		1		3 Junin (Huancayo, La Oroya - Tarma)	

MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 b) Incorporar la promoción del empleo productivo en los planes de desarrollo regional concertados.		Diseño de Planes Regionales de Empleo Juvenil.	19-abr-10	22-abr-10	8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	La Libertad	GGRR	1	6	La Libertad	
MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 b) Incorporar la promoción del empleo productivo en los planes de desarrollo regional concertados.		Diseño de Planes Regionales de Empleo Juvenil.	20-jul-10	23-jul-10	8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Apurímac	GGRR	1	6	Apurímac	
MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 b) Incorporar la promoción del empleo productivo en los planes de desarrollo regional concertados.		Diseño de Planes Regionales de Empleo Juvenil.	21-sep-10	24-sep-10	8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Junín	GGRR	1	6	Huancayo	
MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 b) Incorporar la promoción del empleo productivo en los planes de desarrollo regional concertados.		Diseño de Planes Regionales de Empleo Juvenil.	13-dic-10	16-dic-10	8	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Cusco	GGRR	1	6	Cusco	
MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)			Diseño de instrumentos técnicos normativos en materia de promoción del empleo (Políticas, Planes, Programas y/o proyectos)	05-abr-10	30-jun-10	45	Presencial	Capacitación	Diplomado	Lima metropolitana	GN y GGRR	1	8	DIRECCIÓN NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO - DPE	
MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular ... políticas en materia de trabajo (...)	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas	48 q) Llevar los registros administrat.en el ámbito de su competencia	III Taller Macrorregional para el reforzamiento de funciones transferidas a los Gobiernos Regionales.	06-sep-10	10-sep-10	11	Presencial	Capacitación	Taller	Tumbes	GGRR	7	21	Lambayeque, Cajamarca, Amazonas, Piura, San Martín, La Libertad, Tumbes.	Adicionalmente se trabajará la función 48 p).

MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular políticas en materia de trabajo (...)	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas	48 q) Llevar los registros administrat en el ámbito de su competencia	III Taller Macrorregional para el reforzamiento de funciones transferidas a los Gobiernos Regionales.	27-sep-10	01-oct-10	11	Presencial	Capacitación	Taller	Huánuco	GRR	8	21	Ayacucho, Huánuco, Pasco, Lima, Loreto, Huancavelica, Junín, Ancash, Ucayali, Callao	Adicionalmente se trabajará la función 48 p).
MINTRA	DNPEyFP / DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 a) Formular políticas en materia de trabajo (...)	48 m) Coordinar la oferta de formac. profesional y los progr. de orient. laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas	48 q) Llevar los registros administrat en el ámbito de su competencia	III Taller Macrorregional para el reforzamiento de funciones transferidas a los Gobiernos Regionales.	11-sep-10	15-sep-10	11	Presencial	Capacitación	Taller	Moquegua	GRR	25	21	Madre de Dios, Arequipa, Ica, Cusco, Tacna, Puno, Apurímac, Moquegua	Adicionalmente se trabajará la función 48 p).
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional / DISEL	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Reforzamiento para el adecuado uso y aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación, para la difusión de información sobre el mercado laboral y formativo			2	Distancia	Otra	Conferencia/charta/seminario/convensatorio	Amazonas, Apurímac, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, Moquegua, Piura, Tumbes y Ucayali	GRR	11	22	Amazonas, Apurímac, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, Moquegua, Piura, Tumbes y Ucayali	La modalidad de la actividad mencionada será a través de Videoconferencia, la fecha esta por definirse previa coordinación con la DNPEFP y la Comisión de Tránsito de Funciones.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional / DISEL	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre la metodología de trabajo de campo; consistencia y validación de la información, así como la justificación de la causa de aumento y disminución del volumen de la fuerza laboral por sub ramas económicas factor importante para la elaboración del informe Perú urbano de la Encuesta de Variación Mensual del Empleo.			21	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal		GRR	23	46	Loreto, Madre de Dios, La Libertad, Cusco, Apurímac, Ica, Junín, Puno, Ucayali, Lambayeque, Amazonas, Ayacucho, San Martín, Ancash, Huancavelica, Pasco, Arequipa, Huánuco, Piura, Tacna, Moquegua, Cajamarca y Tumbes	Se tiene programado los viajes de asistencia técnica a partir de febrero hasta noviembre 2010.

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional / DISEL	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Desarrollo de estrategias de difusión de información del mercado laboral y formativo.			14	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal		GGRR	12	24	Arequipa, Cajamarca, Madre de Dios, San Martín, La Libertad, Lambayeque, Ancash, Puno, Ayacucho, Loreto, Piura y Tacna	Se tiene programado los viajes de asistencia técnica a partir de febrero hasta noviembre 2010.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional / DISEL			Otro			<b>Temas a Capacitar:</b> Normatividad en el marco de la transferencia de funciones, Metodología y técnica de la enseñanza, Herramientas para la gestión y motivación de personal, Estrategias para el logro de resultados, Estrategias para la educación a distancia.				Presencial	Capacitación	Otro	Lima metropolitana	Otro	1	10	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Personal de la DISEL	Se capacitará al personal de la DISEL, quienes capacitarán a su vez a los Gobiernos Regionales, mediante (cursos, diplomados, talleres etc)
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			La importancia del uso de la información socio económica laboral y el rol que ejercen los OSEL	Septiembre	Septiembre	1	Presencial	Capacitación		Macro Región 1 Macro Región 2 Macro Región 3	GGRR	25	25	Madre de Dios Lambayeque Arequipa Ayacucho Cajamarca Huánuco Amazonas Ica Pasco Cusco Callao Loreto Lima Tacna Piura Huancavelica Junín Ancash Ucayali Puno San Martín La Libertad Tumbes Apurímac Moquegua	

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			La importancia del uso de la información socio económica laboral y el rol que ejercen los OSEL	Septiembre	Septiembre	1	Presencial	Capacitación	Taller Macro Regional	Macro Región 1 Macro Región 2 Macro Región 3	GGRR	25	25	Madre de Dios Lambayeque Arequipa Ayacucho Cajamarca Huánuco Amazonas Ica Pasco Cusco Callao Loreto Lima Tacna Piura Huancavelica Junín Ancash Ucayali Puno San Martín La Libertad Tumbes Apurímac Moquegua	
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			La importancia del uso de la información socio económica laboral y el rol que ejercen los OSEL	Septiembre	Septiembre	1	Presencial	Capacitación	Taller Macro Regional	Macro Región 1 Macro Región 2 Macro Región 3	GGRR	25	25	Madre de Dios Lambayeque Arequipa Ayacucho Cajamarca Huánuco Amazonas Ica Pasco Cusco Callao Loreto Lima Tacna Piura Huancavelica Junín Ancash Ucayali Puno San Martín La Libertad Tumbes Apurímac Moquegua	
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Requisitos para implementar un OSEL	10/05/2010	14/05/2010	2	Distancia	Otra	Asistencia técnica institucional o grupal	Lima metropolitana	GGRR	5	10	Tacna Puno Loreto Moquegua Amazonas	La modalidad de la actividad mencionada será a través de Videoconferencia, la fecha esta por definirse previa coordinación con la DNEFP



MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Requisitos para implementar un OSEL	12/06/2010	16/06/2010	2	Distancia	Otra	Asistencia técnica institucional o grupal	Lima metropolitana	GGRR	3	6	Huánuco Huancaavelica Madre de Dios	La modalidad de la actividad mencionada será a través de Videoconferencia, la fecha esta por definirse previa coordinación con la DNEFP
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	11/03/2010	12/03/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ayacucho	GGRR	1	3	Ayacucho	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	17/03/2010	19/03/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ancash	GGRR	1	3	Ancash	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	22/03/2010	23/03/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Piura	GGRR	1	3	Piura	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	29/03/2010	31/03/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ica	GGRR	1	3	Ica	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	03/05/2010	05/05/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Arequipa	GGRR	1	3	Arequipa	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	06/05/2010	07/05/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Tacna	GGRR	1	3	Tacna	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	17/05/2010	19/05/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Cusco Apurímac	GGRR	1	3	Apurímac	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	20/05/2010	21/05/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Cusco Apurímac	GGRR	1	3	Cusco	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	09/06/2010	11/06/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ancash	GGRR	1	3	Ancash	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	14/06/2010	15/06/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Piura	GGRR	1	3	Piura	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	21/06/2010	22/06/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Lambayeque	GGRR	1	3	Lambayeque	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	21/06/2010	23/06/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Cajamarca	GGRR	1	3	Cajamarca	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	24/06/2010	25/06/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	La Libertad	GGRR	1	3	La Libertad	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	05/07/2010	07/07/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Arequipa	GGRR	1	3	Arequipa	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	14/06/2010	15/06/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Piura	GGRR	1	3	Piura	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	21/06/2010	22/06/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Lambayeque	GGRR	1	3	Lambayeque	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	21/06/2010	23/06/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Cajamarca	GGRR	1	3	Cajamarca	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	24/06/2010	25/06/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	La Libertad	GGRR	1	3	La Libertad	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	05/07/2010	07/07/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Arequipa	GGRR	1	3	Arequipa	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	08/07/2010	09/07/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ayacucho	GGRR	1	3	Ayacucho	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	12/07/2010	13/07/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Puno	GGRR	1	3	Puno	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	14/07/2010	16/07/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ica	GGRR	1	3	Ica	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	09/08/2010	11/08/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Apurímac	GGRR	1	3	Apurímac	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ... en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	12/08/2010	13/08/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Cusco	GGRR	1	3	Cusco	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	08/09/2010	10/09/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ancash	GGRR	1	3	Ancash	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	13/09/2010	14/09/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Lambayeque	GGRR	1	3	Lambayeque	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	20/09/2010	21/09/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Piura	GGRR	1	3	Piura	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	27/09/2010	29/09/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Arequipa	GGRR	1	3	Arequipa	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	30/09/2010	01/10/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Tacna	GGRR	1	3	Tacna	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	25/10/2010	26/10/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ayacucho	GRR	1		3	Ayacucho	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	03/11/2010	05/11/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Ica	GRR	1		3	Ica	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	08/11/2010	10/11/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Cajamarca	GRR	1		3	Cajamarca	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	11/11/2010	12/11/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	La Libertad	GRR	1		3	La libertad	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	15/11/2010	17/11/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Arequipa	GRR	1		3	Arequipa	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	22/11/2010	24/11/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Apurímac	GGRR	1	3	Cusco Apurímac	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 i) Dirigir ...en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	25/11/2010	26/11/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Cusco	GGRR	1	3	Cusco Apurímac	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Cada viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre Estrategias de sensibilización para que las autoridades regionales logren motivar la importancia del uso de información	01/03/2010	30/11/2010	34	Distancia/presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica institucional o grupal	Callao	GGRR	1	3	Callao	En el caso del Callao considerar que no son viajes pero si asistencias técnicas realizadas. Se considera 34 horas en 17 días efectivos por mes.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento sobre el manejo de bases de datos y tópicos del mercado laboral y formativo para la elaboración de Estudios, Boletines socio económico laborales y Trípticos de indicadores laborales que generan los OSEL	03/02/2010	05/02/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Ayacucho	GGRR	1	1	Ayacucho	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. El viaje esta programado para tres días con 8 horas de asistencia técnica por día.



MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento sobre el manejo de bases de datos y tópicos del mercado laboral y formativo para la elaboración de Estudios, Boletines socio económico laborales y Trípticos de indicadores laborales que generan los OSEL	15/03/2010	17/03/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Piura	GGRR	1	13	Piura	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, El viaje esta programado para tres días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento sobre el manejo de bases de datos y tópicos del mercado laboral y formativo para la elaboración de Estudios, Boletines socio económico laborales y Trípticos de indicadores laborales que generan los OSEL	07/04/2010	09/04/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Ica	GGRR	1	1	Ica	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, El viaje esta programado para tres días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento sobre el manejo de bases de datos y tópicos del mercado laboral y formativo para la elaboración de Estudios, Boletines socio económico laborales y Trípticos de indicadores laborales que generan los OSEL	21/04/2010	23/04/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Cusco Apurímac	GGRR	2	2	Cusco Apurímac	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, Se propone que el analista del OSEL Apurímac se traslade a Cusco a fin de recibir la Capacitación respectiva. El viaje esta programado para tres días con 8 horas de asistencia técnica por día.

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento sobre el manejo de bases de datos y típicos del mercado laboral y formativo para la elaboración de Estudios, Boletines socio económico laborales y Trípticos de indicadores laborales que generan los OSEL.	10/06/2010	11/06/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Ancash	GGRR		1		1	Ancash	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. El viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento sobre el manejo de bases de datos y típicos del mercado laboral y formativo para la elaboración de Estudios, Boletines socio económico laborales y Trípticos de indicadores laborales que generan los OSEL.	08/07/2010	09/07/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Cajamarca La Libertad	GGRR		2		2	Cajamarca La Libertad	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Se propone que el analista de uno de los dos OSEL se traslade a la Región designada a fin de recibir la capacitación respectiva. El viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento sobre el manejo de bases de datos y típicos del mercado laboral y formativo para la elaboración de Estudios, Boletines socio económico laborales y Trípticos de indicadores laborales que generan los OSEL.	14/07/2010	16/07/2010	24	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Cusco Apurímac	GGRR		2		2	Cusco Apurímac	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. Se propone que el analista del OSEL Apurímac se traslade a Cusco a fin de recibir la Capacitación respectiva. El viaje esta programado para tres días con 8 horas de asistencia técnica por día.

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento sobre el manejo de bases de datos y típicos del mercado laboral y formativo para la elaboración de Estudios, Boletines socio económico laborales y Trípticos de indicadores laborales que generan los OSEL.	05/08/2010	06/08/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Piura	GGRR		1		1	Piura	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. El viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento sobre el manejo de bases de datos y típicos del mercado laboral y formativo para la elaboración de Estudios, Boletines socio económico laborales y Trípticos de indicadores laborales que generan los OSEL.	12/08/2010	13/08/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Ayacucho	GGRR		1		1	Ayacucho	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad. El viaje esta programado para dos días con 8 horas de asistencia técnica por día.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento sobre el manejo de bases de datos y típicos del mercado laboral y formativo para la elaboración de Estudios, Boletines socio económico laborales y Trípticos de indicadores laborales que generan los OSEL.	26/08/2010	27/08/2010	16	Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Ica	GGRR		1		1	Ica	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se tiene programado iniciar los viajes desde el mes de febrero a noviembre . Cada viaje esta programado para tres días con 8 horas de asistencia técnica por día.

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento sobre el manejo de bases de datos y tópicos del mercado laboral y formativo para la elaboración de Estudios, Boletines socio económico laborales y Trípticos de indicadores laborales que generan los OSEL	01/02/2010	30/11/2010	25	Distancia/presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Callao	GGRR		1		1	Callao	En el caso del Callao considerar que no son viajes pero si asistencias técnicas realizadas de forma permanente. Se considera 25 horas por mes.
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME, operación de los módulos, recursos disponibles, así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	24/02/2010	26/02/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Simultáneo en más de un departamento	GGRR		1		6	Tumbes Piura	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 03 para visitar dos ciudades (8 horas mínimo de capacitación en cada ciudad considerando transporte terrestre entre ciudades).
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME, operación de los módulos, recursos disponibles, así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	25/02/2010	26/02/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Arequipa	GGRR		1		3	Arequipa	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 02 días (10 - 16 horas de capacitación considerando el horario de salida de los vuelos de retorno).

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME, operación de los módulos, recursos disponibles., así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	24/03/2010	26/03/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Simultáneo en más de un departamento	GGRR	2		6	Pasco Huanuco	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 03 para visitar dos ciudades (8 horas mínimo en cada ciudad considerando transporte terrestre entre ciudades)..
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME, operación de los módulos, recursos disponibles., así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	28/04/2010	30/04/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Simultáneo en más de un departamento	GGRR	2		6	Ayacucho Ica	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 03 para visitar dos ciudades (8 horas mínimo de capacitación en cada ciudad considerando transporte terrestre entre ciudades)..
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME, operación de los módulos, recursos disponibles., así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	29/04/2010	30/04/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Loreto	GGRR	1		3	Loreto	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 02 días (10 - 16 horas de capacitación considerando el horario de salida de los vuelos de retorno).

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME, operación de los módulos, recursos disponibles, así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	20/05/2010	21/05/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Junin	GRRR	1	3	Junin	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 02 días (10 - 16 horas de capacitación considerando el horario de salida del transporte de retorno).
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME, operación de los módulos, recursos disponibles, así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	25/05/2010	28/05/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Simultáneo en más de un departamento	GRRR	2	6	Lambayeque Amazonas	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 04 para visitar dos ciudades (8 horas mínimo de capacitación en cada ciudad considerando transporte terrestre entre ciudades (Chiclayo - Amazonas 10 horas)).
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME, operación de los módulos, recursos disponibles, así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	17/06/2010	18/06/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Puno	GRRR	1	3	Puno	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 02 días (10 - 16 horas de capacitación considerando el horario de salida de los vuelos de retorno).

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME, operación de los módulos, recursos disponibles, así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	17/06/2010	18/06/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Ucayali	GGRR		1		3	Ucayali	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 02 días (10 - 16 horas de capacitación considerando el horario de salida de los vuelos de retorno).
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME, operación de los módulos, recursos disponibles, así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	22/06/2010	25/06/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Simultáneo en más de un departamento	GGRR		1		6	Cusco Madre de Dios	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 03 para visitar dos ciudades (8 horas mínimo de capacitación en cada ciudad considerando transporte terrestre entre ciudades).
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME, operación de los módulos, recursos disponibles, así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	22/07/2010	23/07/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Cajamarca	GGRR		1		3	Cajamarca	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 02 días (10 - 16 horas de capacitación considerando el horario de salida de los vuelos de retorno).

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME; operación de los módulos, recursos disponibles., así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	22/07/2010	23/07/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Huancavelica	GGRR		1		3	Huancavelica	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 02 días (10 - 16 horas de capacitación considerando el horario de salida del transporte de retorno).
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME; operación de los módulos, recursos disponibles., así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	18/08/2010	20/08/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Simultáneo en más de un departamento	GGRR		2		6	Tacna Moquegua	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 03 para visitar dos ciudades (8 horas mínimo de capacitación en cada ciudad considerando transporte terrestre entre ciudades).
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME; operación de los módulos, recursos disponibles., así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	26/08/2010	27/08/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Ancash	GGRR		1		3	Ancash-Huaraz	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 02 días (10 - 16 horas de capacitación considerando el horario de salida del transporte de retorno).



MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME, operación de los módulos, recursos disponibles, así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	23/09/2010	24/09/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	San Martín	GGRR		1		3	San Martín	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 02 días (10 - 16 horas de capacitación considerando el horario de salida de los vuelos de retorno).
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME, operación de los módulos, recursos disponibles, así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	06/10/2010	07/10/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Apurímac	GGRR		1		3	Apurímac	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 02 días (10 - 16 horas de capacitación considerando el horario de salida de los vuelos de retorno).
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac.en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento práctico sobre las opciones del sistema de procesamiento de la ENVME, operación de los módulos, recursos disponibles, así como el uso de técnicas para generación de reportes que sirven de instrumento en la elaboración de sus informes de desempeño mensual.	21/10/2010	22/10/2010		Presencial	Asistencia técnica	Asistencia técnica individualizada	Ancash	GGRR		1		3	Ancash-Chimbo	Se realizará 01 viaje de asistencia técnica para desarrollar esta actividad, se ha programado 02 días (10 - 16 horas de capacitación considerando el horario de salida del transporte de retorno).

MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	Capacitar al personal del PEEL responsable del proceso de transferencia de funciones	Art. 48 Trabajo	49 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento sobre la elaboración de cursos E-learning	12/04/2010	12/05/2010		Presencial	Capacitación	Curso	Lima metropolitana	GN	1	4	Lima	Es importante el conocimiento en esta materia y a que la transferencia de funciones puede darse a través de cursos virtuales
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	Capacitar al personal del PEEL responsable del proceso de transferencia de funciones	Art. 48 Trabajo	49 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimiento sobre experiencias similares de OSEL en otros países	23/08/2010	27/08/2010		Presencial	Intercambio de experiencias	Pasantía internacional	Mexico	GN	1	2	Lima	El intercambio de experiencias es importante para innovar metodologías
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	Capacitar al personal del PEEL responsable del proceso de transferencia de funciones	Art. 48 Trabajo	49 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Conocimientos sobre Gestión y Desarrollo Local	Julio	Febrero		Presencial	Capacitación	Diplomado	Lima metropolitana	GN	1	4	Lima	Fortalecer capacidades teóricas y prácticas para la gestión del desarrollo económico local a través de una perspectiva integral
MINTRA	Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional - Programa de Estadística y Estudios Laborales	1.3 Capacitar sectorialmente a los GGRR y GGLL	Art. 48 Trabajo	48 j) Elaborar y difundir informac. en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la MYPE.			Capacitación en tecnología OLAP (minería de datos).	Junio	Julio		Presencial	Capacitación	Curso	Lima Metropolitana	GN	1	5	Lima Metropolitana	Esta nueva tecnología va a permitir el Desarrollo de Técnicas para el Análisis de Datos

## ANEXO N° 02: VARIABLES E INDICADORES

Ley N° 27867 Art 48	Función	Nemónicos de las Funciones Transferidas	Variables operativas identificadas	Indicadores de Gestión
a	“Formular, aprobar, ejecutar, evaluar, dirigir, controlar y administrar las políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa, con la política general del gobierno y los planes sectoriales.”	Políticas en materia de trabajo y promoción del empleo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de directivas y lineamientos nacionales implementados en Materia de Relaciones de Trabajo.</li> <li>2. Número de Normas regionales emitidas en materia de Inspección del Trabajo.</li> <li>3. Número de Informes que respaldan las políticas públicas regionales en materia de Inspección del Trabajo.</li> <li>4. Número de Estudios Técnicos que respalden las políticas públicas regionales en materia de Inspección del Trabajo.</li> <li>5. Número de registros de asistencia debidamente suscritos, de los talleres desarrollados en el proceso de diseño y elaboración de política regional de empleo y formación profesional.</li> <li>6. Número de documentos técnicos que respalden las políticas en materia de Empleo y Formación Profesional.</li> <li>7. Número de convocatorias de las instancias regionales para la validación de las políticas regionales de Empleo y Formación Profesional.</li> <li>8. Número de políticas regionales de Empleo y Formación Profesional aprobadas por el Gobierno Regional.</li> <li>9. Convocatorias o eventos regionales destinados a la formulación de políticas.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Políticas aprobadas respaldadas por documentos técnicos en materia de Trabajo</li> <li>2. Políticas aprobadas respaldadas por documentos técnicos en materia de Inspección del Trabajo</li> <li>3. Políticas aprobadas respaldadas por documentos técnicos en materia de empleo y formación profesional.</li> <li>4. Políticas nacionales implementadas a nivel regional en materia de Trabajo</li> <li>5. Políticas nacionales implementadas a nivel regional en materia de Inspección del Trabajo</li> </ol>
d	“Promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados, en materia de trabajo, promoción del empleo, formación profesional y fomento de la micro y pequeña empresa.”	Promover el diálogo y la concertación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de materias concertadas en Relaciones de Trabajo</li> <li>2. Número de convocatorias para concertación en Relaciones de Trabajo.</li> <li>3. Número de eventos realizados en Relaciones de Trabajo</li> <li>4. Número de acuerdos en Relaciones de Trabajo</li> <li>5. Número de convocatorias para acuerdo en Relaciones de Trabajo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Temas concertados de las convocadas en materia de Relaciones de Trabajo</li> <li>2. Porcentaje de acuerdos sobre las convocatorias de diálogo en materia de Relaciones de Trabajo</li> </ol>

<b>Ley Nº 27867 Art 48</b>	<b>Función</b>	<b>Nemónicos de las Funciones Transferidas</b>	<b>Variables operativas identificadas</b>	<b>Indicadores de Gestión</b>
e	“Promover mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales, difusión de la normatividad, defensa legal y asesoría gratuita del trabajador.”	Mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales	1. Número de Conciliaciones. 2. Número de Pliegos Solucionados. 3. Número de Pliegos Registrados. 4. Número de acciones de difusión. 5. Número de eventos de difusión. 6. Número de personas capacitadas. 7. Número de expedientes tramitados. 8. Número de personas atendidas. 9. Número de personas que fueron a consulta. 10. Número de avisos tempranos.	1. Porcentaje de Pliegos Solucionados de Expedientes Registrados. 2. Tasa de incremento del número de personas capacitadas en prevención y solución de conflictos en la región.
f	“Conducir y ejecutar los procedimientos de supervisión, control e inspección de las normas de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa, aplicando las sanciones que correspondan de acuerdo a ley en el ámbito de su competencia.”	Supervisión de las normas de trabajo, promoción del empleo y pequeña y micro empresa	1. Número de Expedientes Laborales con Ordenes de Inspección generados relacionados con normas sociolaborales. 2. Número de Actas de infracción propuestas, por los Inspectores de Trabajo, relacionados con normas sociolaborales. 3. Número de Resoluciones de Multas Impuestas por el incumplimiento a normas sociolaborales. 4. Número de multas pagadas por incumplimiento a normas sociolaborales. 5. Monto de las multas pagadas por incumplimiento a normas sociolaborales. 6. Número de multas enviadas a Cobranza Coactiva. 7. Número de Inspecciones Laborales Ejecutadas. 8. Número total de Inspectores. 9. Número de Fiscalizaciones. 10. Número de Instituciones por ser fiscalizadas	1. Cantidad de Inspecciones realizadas en relación al total de inspectores 2. Número de Fiscalizaciones en relación al total de instituciones a ser fiscalizadas 3. Proporción de Resoluciones de Multas Impuestas en relación al número de órdenes de inspección

<b>Ley Nº 27867 Art 48</b>	<b>Función</b>	<b>Nemónicos de las Funciones Transferidas</b>	<b>Variables operativas identificadas</b>	<b>Indicadores de Gestión</b>
h	“Conducir y ejecutar acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y bienestar social, concertando con entidades públicas y privadas, así como con organizaciones representativas de la región. Del mismo modo, hacer cumplir las normas de prevención y de protección contra riesgos ocupacionales.”	Acciones de seguridad y salud en el trabajo y bienestar social	1. Número de eventos sobre seguridad y salud en el trabajo. 2. Número de participantes en eventos sobre seguridad y salud en el trabajo. 3. Número de Expedientes con Órdenes de Inspección generados, relacionados a seguridad y salud en el trabajo. 4. Número de trabajadores visitados en las inspecciones relacionadas a seguridad y salud en el trabajo. 5. Números de Inspectores que realizan visitas inspectivas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. 6. Número de actas de infracción propuestas, por los Inspectores de Trabajo, relacionados a seguridad y salud en el trabajo. 7. Número de Resoluciones de Multas Impuestas por incumplimiento a normas de seguridad y salud en el trabajo.	1. Tasa de Incremento del Número de Participantes en eventos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. Promedio del número de trabajadores en empresas supervisadas en visitas inspectivas.
i	“Dirigir y ejecutar en el ámbito regional la política nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional, promoviendo la normalización y certificación de competencias laborales.”			

Ley Nº 27867 Art 48	Función	Nemónicos de las Funciones Transferidas	Variables operativas identificadas	Indicadores de Gestión
j	“Elaborar y difundir información en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la micro y pequeña empresa.”	Elaborar y difundir información en materia de trabajo y promoción del empleo.	1. Notas de prensa. 2. Número de medios de comunicación en la región. 3. Hojas Informativas sobre Empleo. 4. Número de empresas registradas en la región. 5. Sistema Intranet para el Procesamiento de la Encuesta Nacional de Variación Mensual de Empleo (base de datos en línea e informe mensual de justificación). 6. Informes mensuales de campo. 7. Número de actualizaciones en la Web sobre difusión en cuestión de empleo. 8. Número de personas que participan en eventos de capacitación en cuestiones de Trabajo. 9. Eventos de capacitación en cuestiones de trabajo. 10. Folletos repartidos sobre Inspección del Trabajo. 11. PEA (Población Económicamente Activa).	1. Número de presencias, en medios de comunicación, de notas de prensa en materia de promoción del empleo. 2. Grado de cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de la encuesta. 3. Promedio de personas capacitadas, por evento, en temas de Trabajo 4. Alcance regional de folletos distribuidos sobre Inspección del Trabajo.
k	“Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.”	Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	1. Eventos de capacitación en igualdad de oportunidades 2. Trípticos distribuidos con información sobre igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. 3. Cumplimiento de metas del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para personas con discapacidad. 4. Número de discapacitados atendidos en los Servicios Gratuitos. 5. Número de personas atendidas en los Servicios Gratuitos.	1. Tasa de Incremento de servicios gratuitos proporcionados a discapacitados 2. Trípticos distribuidos con información en igualdad de oportunidades 3. Tasa de Incremento de los eventos realizados para la difusión de información en igualdad de oportunidades.

<b>Ley Nº 27867 Art 48</b>	<b>Función</b>	<b>Nemónicos de las Funciones Transferidas</b>	<b>Variables operativas identificadas</b>	<b>Indicadores de Gestión</b>
l	“Fomentar la formación profesional de los recursos humanos de las empresas de la región como un mecanismo de mejoramiento de los ingresos, la productividad y competitividad a través de actividades de capacitación, provisión de información y transferencia tecnológica.”	Fomentar la formación profesional de los recursos humanos.	1. Acciones de sensibilización dirigidos a Empresas y Gremios Empresariales. 2. Participación de los empresarios y de los gremios empresariales en los talleres de implementación de las políticas nacionales de formación profesional en las regiones.	1. Número de acciones de sensibilización dirigidos a Empresas y Gremios Empresariales programados y realizados. 2. Tasa de incremento de acciones vinculadas al desarrollo de los recursos humanos.
m	“Coordinar la oferta de formación profesional y los programas de orientación laboral y ocupacional que brindan las entidades públicas y privadas; asimismo, supervisar los sistemas de intermediación laboral en la región y su articulación con el sistema de formación profesional.”	Coordinar la oferta laboral y supervisar los sistemas de intermediación	1. Número de personas inscritas como buscadores de empleo. 2. Número de empresas que solicitan personal. 3. Número de vacantes de empleo recibidas. 4. Número de personas colocadas. 5. Número de personas asesoradas para la búsqueda de empleo.	1. Porcentaje de colocados sobre inscritos 2. Relación de colocados sobre vacantes recibidas 3. Relación de personas asesoradas colocadas sobre total de colocados
p	“Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedimientos administrativos que tratan sobre materias de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa.”	Resolución de Procedimientos administrativos	1. Número de resoluciones emitidas en primera y segunda instancia. 2. Inscripciones y Renovaciones en el Registro de Empresas que realizan intermediación laboral. 3. Denuncias por incumplimiento de pago de los derechos y beneficios laborales por parte de empresas que realizan actividades de intermediación laboral. 4. Número de procedimientos administrativos presentados en Materia de Empleo y Formación Profesional 5. Número de procedimientos administrativos resueltos en Materia de Empleo y Formación Profesionales en los plazos fijados.	1. Resoluciones emitidas en primera y segunda instancia atendidas dentro del plazo de Ley. 2. Porcentaje de denuncias atendidas sobre incumplimiento de pago de derechos y beneficios laborales. 3. Porcentaje de procedimientos administrativos resueltos - materia Promoción del Empleo y formación profesional, en los plazos fijados.

Ley Nº 27867 Art 48	Función	Nemónicos de las Funciones Transferidas	Variables operativas identificadas	Indicadores de Gestión
q	“Llevar los registros administrativos en el ámbito de su competencia, en aplicación de la normatividad vigente.”	Registros administrativos	1. Número de base de datos. 2. Número de registros normados. 3. Número total de registros. 4. Número de registros manuales. 5. Número de registros en hojas de cálculo. 6. Número de registros en base de datos individuales. 7. Número de registros en base de datos integrados a nivel regional. 8. Número de registros en base de datos integrados al nivel nacional.	1. Registros Normados en base de datos en materia de Relaciones de Trabajo. 2. Índice de Automatización de Registros en materia de Relaciones de Trabajo. 3. Registros Normados en base de datos en materia de Inspección del Trabajo. 4. Registros de denuncias presentadas a Inspección del Trabajo sobre incumplimiento de la normatividad socio laboral. 5. Registros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 6. Índice de Automatización de Registros en materia de Inspección del Trabajo 7. Registros Normados en base de datos en materia de Promoción del Empleo y Formación Profesional 8. Índice de Automatización de Registros en materia de Promoción del Empleo y Formación Profesional.





## ANEXO N°03: RESULTADOS DEL PRIMER MONITOREO

[illegible]







[illegible]













## ANEXO N°04: RESULTADOS DEL SEGUNDO MONITOREO

[illegible]







